2017/52 13 janvier 2018

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Premier ministre
Direction de l'information légale et administrative

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Ministère du travail
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2017/52 DU 13 JANVIER 2018

Pages

Ministère du travail 1
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation 54

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/52

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

Pages

Carrières et matériaux (industries [Bourgogne-Franche-Comté, ouvriers, ETAM]) : accord du 27 octobre 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2017 (Bourgogne-Franche-Comté) 3

Charcutières (industries) : avenant n° 6 du 13 octobre 2017 relatif au régime de prévoyance des salariés 7

Distributeurs conseils hors domicile (boissons) : avenant n° 2017-2 du 27 septembre 2017 relatif à l'accord 2016-04 du 1er décembre 2016 concernant le régime de prévoyance 9

Géomètres experts (cabinets ou entreprises) : accord du 26 octobre 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) . 11

Géomètres experts (cabinets ou entreprises) : avenant du 26 octobre 2017 à l'accord du 13 octobre 2005 relatif à la prévoyance..... 16

Maintenance, distribution et location de matériels (agricoles, travaux publics, manutention, motoculture de plaisance) : avenant n° 4 du 17 novembre 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) 19

Mutualité : accord du 2 novembre 2017 relatif à l'agenda social de la CPPNI pour la période 2017-2018 21

Services de santé au travail (interentreprises) : accord du 11 octobre 2017 relatif à la formation professionnelle continue tout au long de la vie..... 24

Spectacle vivant (secteur privé) : avenant du 6 septembre 2017 à la convention collective relatif au CDD d'usage (liste des emplois) 44

Spectacle vivant (secteur privé) : avenant du 6 septembre 2017 relatif à l'article 8.11 des clauses communes (et pour les deux fonctions techniques, à l'article 12 du 3.3 du 3 de l'annexe 2) [forfait en jours]..... 49

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales

INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**

IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 27 OCTOBRE 2017 RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1ER JUILLET 2017 (BOURGOGNE - FRANCHE-COMTÉ)

NOR : *ASET1751134M*

IDCC : *87, 135*

Entre

UNICEM Bourgogne - Franche-Comté

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC

CFDT construction bois

FG FO construction

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Champ d'application professionnel

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

Il s'applique à toutes les entreprises relevant de son champ d'application professionnel quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : (21) Côte-d'Or, (25) Doubs, (39) Jura, (58) Nièvre, (70) Haute-Saône, (71) Saône-et-Loire, (89) Yonne, (90) Territoire de Belfort.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR MENSUELLE
I	1	1 484
	2	1 498
II	1	1 511
	2	1 531
	3	1 578
III	1	1 586
	2	1 611
	3	1 659
IV	1	1 667
	2	1 694
	3	1 753
V	1	1 758
	2	1 814
	3	1 939
VI	1	1 974
	2	2 049
	3	2 212
VII	1	2 257
	2	2 393
	3	2 606

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

– des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;

– des rémunérations pour heures supplémentaires ;

– des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;

– de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;

– des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
– des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1er juillet 2017.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

La FIB n'est pas signataire de cet accord.

Article 7

Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Article 8

Délai d'opposition

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Dijon, le 27 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Classe 14. – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

Classe 15. – Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment).

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Classe 87. – Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Brochure n° 3125

Convention collective nationale

IDCC : 1586. – **INDUSTRIES CHARCUTIÈRES (Salaisons, charcuteries, conserves de viandes)**

AVENANT N° 6 DU 13 OCTOBRE 2017

RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES SALARIÉS

NOR : *ASET1751131M*
IDCC : *1586*

Entre

FICT

D'une part, et

FGTA FO

FGA CFDT

CFE-CGC Agro

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions de l'accord du 6 octobre 2006 relatif au régime de prévoyance applicable dans le cadre de la convention collective des industries charcutières (charcuteries, salaisons, conserves de viandes) n° 3125.

En effet, les partenaires sociaux ont décidé de modifier la répartition des cotisations relatives aux garanties conventionnelles existantes entre l'employeur et le salarié, et le taux de cotisation correspondant. Le taux global (0,78 %) est inchangé.

Article 2

L'article 6 de l'accord : « Cotisations et répartitions », modifié par l'avenant n° 5 du 15 avril 2015, est remplacé comme suit :

Les cotisations calculées sur les salaires bruts, dans la limite des tranches A et B sont déterminées comme suit :

(En pourcentage.)

GARANTIE	TAUX DE COTISATION TA-TB	PART EMPLOYEUR	PART SALARIÉ
Décès et invalidité permanente et totale	0,19	0,14	0,05
Rente éducation OCIRP	0,09	0,045	0,045

GARANTIE	TAUX DE COTISATION TA-TB	PART EMPLOYEUR	PART SALARIÉ
Incapacité de travail	0,19	–	0,19
Invalidité 1re, 2e, 3e catégorie	0,31	0,205	0,105
Total	0,78	0,39	0,39

Article 3

Date d'effet

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2018.

Article 4

Dépôt. – Extension

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective – les conventions et accords collectifs du travail ».

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique, l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 13 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3121

Convention collective nationale

IDCC : 1536. – **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE (Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops, jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)**

AVENANT N° 2017-2 DU 27 SEPTEMBRE 2017 RELATIF À L'ACCORD 2016-04 DU 1ER DÉCEMBRE 2016 CONCERNANT LE RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : *ASET1751132M*

IDCC : *1536*

Entre

FNB

D'une part, et

FGTA FO

FGA CFDT

CFE-CGC Agro

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'organisation professionnelle représentative des employeurs et les organisations syndicales représentatives des salariés des entreprises de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (distributeurs CHD) décident par le présent acte d'opérer les modifications destinées à répondre à l'objectif suivant : définir objectivement les populations éligibles au régime de prévoyance.

Dans le cadre de cet avenant, les garanties et prescriptions édictées s'appliquent à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1er de l'accord 2016/04 du 1er décembre 2016.

Aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard tant de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés que des thèmes visés par cet avenant ne nécessitant pas de stipulations spécifiques.

Article 2

Objet

Modification de l'article 2 de l'accord du 1er décembre 2016.

Les termes de l'article 2 ci-dessous annulent et remplacent à compter du 1er avril 2017 les dispositions de l'article 2 de l'accord du 1er décembre 2016.

« Article 2

Bénéficiaires des garanties

Les bénéficiaires des garanties prévues par le présent accord sont les salariés cadres et non cadres titulaires d'un contrat de travail, inscrits à l'effectif de l'entreprise et relevant de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (distributeurs CHD).

Les catégories cadres et non cadres sont définies de la façon suivante :

– cadres : les bénéficiaires des garanties prévues par le présent accord sont les salariés cadres répondant à la définition suivante : personnel affilié à l'AGIRC ;

– non-cadres : les bénéficiaires des garanties prévues par le présent accord sont les salariés non cadres répondant à la définition suivante : personnel non affilié à l'AGIRC.

Dès lors qu'il est fait mention dans l'un des articles suivants de la notion de cadre ou de non-cadre, c'est à l'une des définitions ci-dessus qu'elle renvoie. »

Article 3

Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective – les conventions et accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et être déposé en deux exemplaires dont un sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant en application des articles L. 911-3 et suivants du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 27 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3205

Convention collective nationale

IDCC : 2543. – **CABINETS OU ENTREPRISES DE GÉOMÈTRES-EXPERTS, GÉOMÈTRES-TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMÈTRES ET EXPERTS FONCIERS**

ACCORD DU 26 OCTOBRE 2017

RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

NOR : *ASET1751129M*
IDCC : *2543*

Entre

CSNGT

UNGE

SNEPPIM

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC

SYNATPAU CFDT

FNSCBA CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Suite à la promulgation de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels dite « loi travail » et plus particulièrement de son article 24 et du décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, les signataires conviennent des dispositions suivantes.

Article 1er

Objet

Le présent accord a pour objet de réviser les dispositions des articles 2.4, 2.6.3, 12.1, 12.1.1, 12.1.3.1, de la convention collective des cabinets et entreprises de géomètres-experts, topographes, photogrammètres, experts fonciers, afin de les rendre conformes aux missions nouvelles confiées à la commission paritaire permanente de la négociation et de l'interprétation instaurée par la loi travail.

Article 2

Mise en place de la CPPNI

Les signataires conviennent de mettre en place les dispositions actuelles relatives à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Ainsi, l'article 12.1 devient désormais « Commission paritaire permanente nationale de négociation et d'interprétation » et est modifié comme suit :

En préambule il est ajouté :

« En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, il est institué une commission paritaire permanente nationale de négociation et d'interprétation chargée notamment de représenter la branche dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, d'exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi, d'établir un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords d'entreprise et de veiller au respect et à l'application de la présente convention et de ses avenants ainsi que d'étudier les difficultés d'interprétation et d'application pouvant résulter de leur mise en œuvre. »

Article 3

Missions de la CPPNI

Le nouvel article 12.1.1 « Missions et composition » est désormais rédigé comme suit :

La CPPNI est chargée dans le cadre national des missions suivantes :

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 de travail et l'emploi ;

3° Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^er^ et III du titre III et des titres IV et V du livre I^er^ de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ainsi, doivent être transmis à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche les conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations portant sur :

– la durée du travail ainsi que la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, conventions de forfait, travail à temps partiel, travail intermittent...) ;
– le repos quotidien ;
– les jours fériés ;
– les congés : congés payés et autres congés (congés d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, congés pour engagement associatif, politique ou militant, congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise, etc.) ;
– le compte épargne-temps.

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 ;

4° Elle interprète à la demande les textes de la convention collective nationale ;

5° Elle négocie des accords de branche ou des avenants à la présente convention collective, sur tous les thèmes qui relèvent de son champ de compétence, notamment ceux qui constituent son ordre public conventionnel, sur proposition d'une organisation représentative dans la branche conformément aux dispositions de l'article 12.1.3.2 ;

6° Elle négocie et fixe les salaires minimaux conventionnels en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

La négociation sur les salaires est l'occasion, pour les parties, d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données suivantes :

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

Aucun point mis à l'ordre du jour par les différentes organisations syndicales ne pourra être écarté des négociations et fera l'objet d'un examen spécifique et d'une réponse motivée par chaque organisation.

Article 4

Composition de la commission

Chaque organisation syndicale et patronale représentative au niveau national dans la branche dispose de deux sièges au minimum.

Sur la base des arrêtés de représentativité du 20 juillet 2017 la composition est la suivante :

Pour le collège salarié :

Trois représentants CFTC, trois représentants CFDT, deux représentants CGT.

Pour le collège employeur :

Quatre représentants UNGE, deux représentants SNEPPIM, deux représentants CSNGT.

Chaque représentant employeur ou salarié doit pouvoir justifier de la validité de son mandat lors de ces réunions.

Article 5

Fonctionnement de la commission

La commission est réunie au moins six fois par an.

Article 6

Élection et fonction de la coprésidence

a) Élection de la coprésidence

La commission élit en son sein une coprésidence composée de deux coprésidents représentant chacun des deux collèges.

Au sein de chaque collège, le vote a lieu à main levée, à raison d'une voix par organisation représentative au plan national dans la branche.

Le poids du vote de chaque organisation est proportionnel à sa représentativité au niveau national dans la branche.

La durée des mandats est fixée à deux ans.

Le secrétariat est assuré par le secrétariat du paritarisme (association paritaire).

b) Fonctions de la coprésidence

La coprésidence de la CPPNI a pour fonction :

– de coordonner et d'animer l'activité de la commission paritaire nationale ;
– de convoquer par courriel (aux adresses communiquées par ces organisations) par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme les organisations représentatives au plan national dans la

branche aux réunions de la CPPNI, dans un délai de 15 jours avant la date de celles-ci en y joignant les dossiers nécessaires ;

– de mettre à disposition par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme les convocations et les dossiers d'appuis dans un système d'informations partagé ;

– de rédiger par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme un relevé de conclusions de chaque séance.

Article 7

Transmission des accords d'entreprise

Les signataires conviennent de créer un article 2.6.4 ainsi rédigé :

« Après suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, les conventions et accords d'entreprise entrant dans le champ de compétences de la CPPNI sont adressés par voie postale à CPPNI/Co APGTP/54, boulevard Richard-Lenoir, 75011 Paris ou par e-mail à l'adresse : cppni@apgtp.fr.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords transmis auprès de l'entreprise. »

Article 8

Procédure

a) Interprétation des textes conventionnels

L'article 12.1.3.1 « Interprétation des textes conventionnels » est rédigé comme suit :

« La commission paritaire nationale, sur saisine d'organisation syndicale ou patronale, a pour mission de résoudre les problématiques liées à la compréhension des articles de la présente convention collective.

Ces questions sont portées à l'ordre du jour de la prochaine réunion et adressées aux membres de la commission 15 jours avant la date de celle-ci. »

Les signataires conviennent de le compléter ainsi :

« Le texte de cet avis signé par les membres de la commission a la même valeur conventionnelle que les clauses de la présente convention lorsque la commission donne un avis majoritaire suivant les règles de validité des accords de branche en vigueur.

A défaut d'avis rendu selon l'un ou l'autre de ces deux cas, un procès-verbal sera établi constatant la position de chacune des organisations participant à la commission.

La commission peut également rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire et selon les mêmes règles. »

b) Extension et publication

L'article 12.1.3.3 « Extension et publication » est rédigé comme suit :

« Le secrétariat du paritarisme a en charge de procéder à toutes les formalités administratives notamment en vue de l'extension de l'accord et du dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi du lieu de conclusion, et au greffe du conseil des prud'hommes territorialement compétent. »

Les signataires conviennent de l'annuler et de le remplacer par la rédaction suivante :

« Le secrétariat du paritarisme, par délégation de l'organisation signataire la plus diligente, a en charge de procéder à toutes formalités administratives notamment en vue de l'extension et le dépôt des accords auprès de l'administration du travail. »

Article 9

Durée. – Publicité. – Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Il est ouvert à la signature à compter du 26 octobre 2017 et jusqu'au 15 novembre 2017 inclus.

Fait à Paris, le 26 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3205

Convention collective nationale

IDCC : 2543. – **CABINETS OU ENTREPRISES DE GÉOMÈTRES-EXPERTS, GÉOMÈTRES-TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMÈTRES ET EXPERTS FONCIERS**

AVENANT DU 26 OCTOBRE 2017 À L'ACCORD DU 13 OCTOBRE 2005 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : *ASET1751130M*

IDCC : *2543*

Entre

UNGE

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC

CFDT SYNATPAU

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires se sont réunies afin d'examiner les résultats du régime de prévoyance conventionnel qu'elles ont institué.

Compte tenu des résultats du régime, le présent avenant met fin au taux d'appel mis en place pour l'ensemble des garanties de prévoyance depuis le 1er juillet 2016.

Il est également acté une modification de l'article 5 « Revalorisation des prestations ».

En conséquence, l'accord collectif du 13 octobre 2005 est modifié comme suit :

Article 1er

Cotisations

Il est prévu le retour au taux contractuel au 1er janvier 2018, ainsi qu'une hausse du taux de cotisation de la garantie « maintien de salaire » et « charges patronales ».

Les taux appliqués au 1er janvier 2018, y compris en Alsace-Moselle, sont :

en % du salaire de référence						
Salariés non affiliés à l'AGIRC	Ensemble		dont part patronale		dont part salariale	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
DECES	0,320	0,320	0,1600	0,1600	0,1600	0,1600
DECES ACCIDENTEL	0,050	0,050	0,0200	0,0200	0,0300	0,0300
DOUBLE EFFET	0,010	0,010	0,0100	0,0100	-	-
RENTE EDUCATION	0,200	0,200	0,0200	0,0200	0,1800	0,1800
RENTE HANDICAP	0,030	0,030	-	-	0,0300	0,0300
MAINTIEN DE SALAIRE	0,610	1,260	0,6100	1,2600	-	-
INCAPACITE	0,180	0,360	-	-	0,1800	0,3600
INVALIDITE	0,320	0,850	0,220	0,4000	0,1000	0,4500
CHARGES PATRONALES	0,240	0,500	0,240	0,500		
TOTAL	**1,960**	**3,580**	**1,280**	**2,370**	**0,680**	**1,210**
Salariés affiliés à l'AGIRC	Ensemble		dont part patronale		dont part salariale	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
DECES	0,760	0,590	0,7600	0,3100	-	0,2800
DECES ACCIDENTEL	0,080	0,060	0,0800	0,0400		0,0200
DOUBLE EFFET	0,030	0,020	0,0300	0,0100		0,0100
RENTE EDUCATION	0,200	0,200	0,2000	0,0200	-	0,1800
RENTE HANDICAP	0,030	0,030	0,0300	-		0,0300
MAINTIEN DE SALAIRE	0,610	1,260	0,6100	1,2600	-	-
INCAPACITE	0,180	0,360	-	-	0,1800	0,3600
INVALIDITE	0,400	0,640	0,400	0,1900	-	0,4500
CHARGES PATRONALES	0,240	0,500	0,240	0,500	-	-
TOTAL	**2,530**	**3,660**	**2,350**	**2,330**	**0,180**	**1,330**

Article 2

Revalorisation

Depuis le 1er juillet 2016, pour tous les sinistres en cours ou à venir à compter de cette date, l'article 5 « Revalorisation des prestations » est modifié comme suit :

« Les prestations périodiques sont revalorisées pour les garanties arrêt de travail en fonction de l'évolution de la valeur du salaire conventionnel, prévu par la convention collective nationale des géomètres experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers.

Les rentes éducation, de conjoint et handicap sont revalorisées en fonction de celle du point OCIRP.

En cas de changement d'organisme gestionnaire des garanties, la revalorisation des prestations prévues en cas d'arrêt de travail sera prise en charge par le nouvel organisme assureur, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

Par dérogation à ce principe, en cas de changement d'organisme gestionnaire, la revalorisation des prestations rente éducation, de conjoint et handicap sera poursuivie par l'organisme assureur de ces garanties mentionné à l'article 8 du présent accord. »

Article 3

Formalités administratives

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Le présent avenant sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives au niveau national dans la branche et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 4

Durée. – Publicité. – Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Il est ouvert à la signature à compter du 26 octobre 2017 et jusqu' au 15 novembre 2017 inclus.

Fait à Paris, le 26 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 4 DU 17 NOVEMBRE 2017

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

NOR : *ASET1751137M*

IDCC : *1404*

Entre

SEDIMA

DLR

FNAR

D'une part, et

FM CFE-CGC

FGMM CFDT

FNSM CFTC

FCM FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

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 a prévu la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

En conséquence, puisqu'il existe dans la convention collective nationale concernée des articles sur la commission paritaire nationale (art. 2.22 « Dialogue social dans la branche et commission paritaire nationale ») et sur la commission d'interprétation (art. 1.50), les parties conviennent ce qui suit.

Article 1er

Attributions

Il est institué une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Cette commission 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 l'emploi.

Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale des accords.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus sur le temps de travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

La commission peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

Article 2

Organisation

La CPPNI comprend deux sections :

– celle chargée de la négociation : c'est la commission paritaire nationale (CPN) pour laquelle les articles sur le dialogue social (art. 2.22) dans la branche continuent de s'appliquer ;

– celle chargée de l'interprétation pour laquelle l'article 1.50 continue de s'appliquer.

Article 3

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

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

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

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

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

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

Fait à Paris, le 17 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3300

Convention collective nationale

IDCC : 2128. – **MUTUALITÉ**

ACCORD DU 2 NOVEMBRE 2017
RELATIF À L'AGENDA SOCIAL DE LA CPPNI POUR LA PÉRIODE 2017-2018

NOR : *ASET1751133M*
IDCC : *2128*

Entre

UGEM

D'une part, et

CGT

CFDT

CGT-FO

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'avenant n° 21 à la convention collective nationale de la mutualité a consacré l'existence, les missions et les modalités de fonctionnement d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Parmi les missions dévolues à cette instance, la négociation des accords collectifs de branche s'effectue dans le cadre d'un agenda social prévisionnel annuel, coïncidant avec l'année scolaire. Celui-ci est élaboré lors de la première réunion qui suit la rentrée du mois de septembre et est consacré par un accord.

A l'occasion de la première CPPNI de la période 2017-2018, qui s'est déroulée le 4 octobre 2017, les partenaires sociaux ont convenu de l'agenda social qui fait l'objet des dispositions qui suivent.

Article 1er

Thèmes des négociations

Les partenaires sociaux ont décidé d'aborder les thématiques suivantes pour la période 2017-2018 :

– prévoyance (finalisation de la négociation entamée au printemps 2017) ;

– financement du dialogue social au niveau de la branche ;

– négociation annuelle obligatoire sur les salaires ;
– prorogation de la contribution conventionnelle (formation professionnelle) ;
– égalité professionnelle (finalisation de la négociation entamée au printemps 2017) ;
– refonte de la structure de la rémunération ;
– gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;
– positionnement de la branche sur les 4 thématiques visées à l'article L. 2253-2 du code du travail.

Les partenaires sociaux n'ont pas entendu modifier, dans le cadre de cet accord, les périodicités des négociations fixées par la législation en vigueur. Les périodicités fixées aux articles L. 2241-8 et suivants du code du travail demeurent donc applicables.

Par ailleurs, un temps paritaire consacré à l'appropriation des réformes issues des ordonnances de la rentrée 2017 sera partagé entre les partenaires sociaux.

Article 2

Dates et lieux des CPPNI pour la période 2017-2018

Le tableau ci-dessous fixe les dates et horaires des CPPNI pour la période 2017-2018.

4 octobre 2017	09 h 30
18 octobre 2017	09 h 30
2 novembre 2017	14 h 30
8 décembre 2017	09 h 30
25 janvier 2018	09 h 30
15 mars 2018	09 h 30
19 avril 2018	09 h 30
1er juin 2018	09 h 30

Les partenaires sociaux se réservent le droit de modifier ces dates et horaires.

Article 3

Modalités des négociations

Comme le stipule l'article 18.1.2 de la convention collective, dans sa rédaction issue de l'avenant n° 21 susmentionné, les réunions de la CPPNI sont organisées par son secrétariat, assuré par l'UGEM, qui transmet l'ordre du jour aux participants, sauf circonstance exceptionnelle, au moins 8 jours calendaires avant la date de la réunion. L'ordre du jour est accompagné de tout document utile à la bonne compréhension des sujets afin de permettre l'efficience de la séance de négociation.

Si les thèmes de négociation prévus à l'article 1er du présent accord le justifient, des groupes de travail paritaires pourront être mis en place afin d'en aborder les aspects techniques.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de conclure des accords de méthode au gré des besoins. Ils conviennent que cette possibilité ne sera pas automatique et supposera la conclusion d'un accord spécifique.

Article 4

Durée. – Date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an. A l'échéance de son terme, ses dispositions cesseront automatiquement de produire leurs effets.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au jour de sa signature.

Article 5

Formalités de dépôt sans demande d'extension

Conformément aux dispositions légales, le présent avenant sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail (à ce jour, art. L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail).

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Le présent accord ne fait pas l'objet d'une demande d'extension, les obligations y étant inscrites ne s'imposant qu'aux partenaires sociaux de la branche mutualité.

Fait à Paris, le 2 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3031

Convention collective nationale

IDCC : 897. – **SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL INTERENTREPRISES**

ACCORD DU 11 OCTOBRE 2017

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : *ASET1751136M*
IDCC : *897*

Entre

CISME

D'une part, et

FSS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les services de santé au travail interentreprises (SSTI) (1) visés par l'article 1er de la CCN, étendue par arrêté du 18 octobre 1976 et révisée par accords collectifs de branche du 20 juin 2013 et du 7 décembre 2016.

Le présent accord s'applique au bénéfice de l'ensemble des salariés des SSTI définis ci-dessus, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Les partenaires sociaux souhaitent construire un dispositif propre à la branche en conformité avec les dernières évolutions législatives en matière de formation professionnelle tout au long de la vie (2).

Orientations générales

Le présent accord s'inscrit dans l'évolution organisationnelle des SSTI induite notamment par les récentes dispositions législatives et réglementaires. Les besoins pour la réalisation des différentes missions dévolues par la loi conduisent à adapter les équipes pluridisciplinaires, les organisations internes, ainsi que les compétences de leur personnel. Il est rappelé que l'équipe pluridisciplinaire, animée et coordonnée par le médecin du travail et composée d'autres spécialistes de la prévention des risques professionnels (technicien en hygiène et sécurité, infirmier, ergonome, toxicologue,

(1) Abréviation utilisée par la suite.

(2) Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

assistant de service social, psychologue, etc.), remplit les quatre missions suivantes définies à l'article L. 4622-2 du code du travail * :

– mener des actions de santé au travail en entreprise, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs ;

– conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires, afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, et d'améliorer les conditions de travail ;

– assurer la surveillance de l'état de santé des travailleurs ;

– participer au suivi et à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

Les partenaires sociaux considèrent qu'une véritable politique de formation constitue un levier déterminant pour créer le cadre le plus favorable à l'acquisition et au développement des compétences permettant de donner des réponses adaptées aux besoins des salariés suivis et des employeurs dans les SSTI issus du projet de service. Dans cet objectif, ils souhaitent permettre aux salariés d'accéder à la formation nécessaire pour assurer leurs missions.

Ils soulignent que chaque SSTI doit s'assurer que ses salariés bénéficient d'actions de formation et doit tendre pour cela vers un objectif de 100 % des salariés ayant bénéficié d'une proposition de formation sur la durée de 3 ans de cet accord.

Conscients que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur pour les services de santé au travail et partageant l'ambition et la volonté de garantir l'accès de tous à la formation tout au long de la vie professionnelle, les partenaires sociaux se donnent pour objectifs :

– de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle :
  – en favorisant la mise en œuvre des outils de gestion des carrières (entretiens, bilans de compétences, VAE) et en donnant accès à une information complète sur les possibilités de formation en cohérence avec la politique du SSTI, y compris les nouveaux dispositifs (notamment le e-learning, les MOOC…) ;
  – en favorisant une qualification pour les jeunes, les demandeurs d'emploi dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, d'une période de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage ;
  – en proposant l'accès à une formation diplômante, certifiante et qualifiante pouvant permettre le maintien dans l'emploi d'un salarié déclaré inapte ;
  – en respectant le principe de non-discrimination à l'accès à la formation pour toutes les catégories de personnel ;
– d'inciter les SSTI à définir une politique de formation cohérente qui tiendra compte :
  – des évolutions métiers, technologiques, organisationnelles et réglementaires ;
  – des besoins exprimés par les salariés lors des entretiens professionnels ;
  – et du recueil des besoins en formation exprimés dans le cadre :
  – des orientations mentionnées dans le projet de service, élaborées notamment au sein de la commission médico-technique ;

(*) C. trav. art. L. 4622-2 du code du travail : « Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. A cette fin, ils :

1° Conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;

2° Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire les effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;

3° Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et de leur âge ;

4° Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire. »

– du recueil des avis délivrés par les instances représentatives du personnel, notamment lors de la présentation du plan de formation par la direction ;
– des retours d'évaluation par les SSTI et les personnels formés.

Il sera également tenu compte des évolutions de l'environnement des SSTI, notamment des plans santé-travail ;

– de rappeler que les SSTI ont la responsabilité directe de la mise en œuvre de la formation des salariés et de ses moyens, dans l'objectif de :
– mettre en œuvre la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), notamment en diffusant de l'information sur les dispositifs de formation aux salariés, et en mettant en adéquation les besoins du SSTI et les besoins des salariés en matière de formation. Il est rappelé que la GPEC constitue une technique préventive de gestion des ressources humaines qui s'appuie sur une stratégie de service. Elle vise ainsi à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources en termes d'effectifs et de compétences du SSTI ;
– diffuser de l'information sur les priorités du SSTI aux responsables des entretiens professionnels ;
– diffuser de l'information nécessaire à l'élaboration des parcours professionnels ;
– proposer des formations adaptées pour les travailleurs handicapés (lieu, accessibilité des locaux…) ;
– favoriser l'organisation de formations pendant le temps de travail ;
– favoriser les formations diplômantes, certifiantes et qualifiantes ;
– construire un dialogue social constructif avec les institutions représentatives du personnel ;
– d'assurer le développement professionnel continu (DPC) pour les professionnels concernés.

Il est rappelé que chaque professionnel de santé doit s'engager dans une démarche de formation (CSP, art. L. 4021-1 et s.) ;

– de veiller à l'accompagnement des salariés concernant l'acquisition des connaissances et la mise en œuvre opérationnelle des compétences par des professionnels expérimentés.

Enfin, les partenaires sociaux conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche :
– le volume horaire consacré à la formation professionnelle, développement professionnel inclus (DPC) et hors DPC ;
– le volume horaire consacré à la formation professionnelle par groupe d'emplois ;
– le coût global de la formation professionnelle, DPC inclus et hors DPC ;
– le pourcentage correspondant à la masse salariale, DPC inclus et hors DPC ;
– le nombre de personnes ayant suivi une action de formation.

TITRE I^ER

GESTION PRÉVISIONNELLE DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES (GPEC)[1]

Article 1.1.1

Objet

La GPEC constitue une technique préventive de gestion des ressources humaines qui s'appuie sur une stratégie de service. Elle vise ainsi à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources en termes d'effectifs et de compétences du SSTI et d'anticiper les évolutions des métiers, en fonction de son plan stratégique.

Les partenaires sociaux rappellent que la GPEC permet notamment de :
– anticiper les besoins de recrutement ;
– optimiser les dispositifs de formation ;

(1) Abréviation utilisée par la suite.

– développer la qualification des salariés ;

– accompagner des changements dans l'organisation du travail et de la production ;

– développer les mobilités professionnelles des salariés ;

– favoriser l'implication des salariés dans un projet d'évolution professionnelle ;

– anticiper l'adaptation des compétences aux emplois ;

– accompagner le suivi des parcours professionnels.

Un plan de GPEC permet au SSTI d'anticiper les conséquences des évolutions liées à ses environnements (interne et externe) et à ses choix stratégiques. Il a pour finalité de déterminer les actions à mettre en œuvre à court et à moyen terme, pour faire face aux évolutions d'effectifs, tout en répondant aux besoins du SSTI.

Il est précisé que la démarche de GPEC comporte plusieurs étapes :

– identification de la problématique et analyse de la situation ;

– définition d'un plan d'action ;

– mise en œuvre et évaluation du plan d'action.

Article 1.1.2

GPEC : une démarche volontariste

L'obligation légale d'engager une négociation sur la GPEC ne concerne que les entreprises employant au moins 300 salariés. Pour autant, les partenaires sociaux souhaitent inciter l'ensemble des SSTI à s'engager dans une démarche de GPEC.

Le SSTI effectue différentes démarches qui relèvent de la GPEC. Les employeurs consultent chaque année les institutions représentatives du personnel concernées sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences.

D'autres formalités permettent également au SSTI de mettre en place un dispositif de GPEC. Par exemple, l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard, notamment, de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Concourent également à la GPEC, dans le sens de l'employabilité des salariés, l'entretien professionnel biennal dont bénéficie tout salarié et le bilan qui doit être fait tous les six ans.

TITRE II

DISPOSITIFS DE FORMATION ET OUTILS DE GESTION DES COMPÉTENCES

CHAPITRE IER

PLAN DE FORMATION

Article 2.1.1

Élaboration du plan de formation

Le plan de formation est établi chaque année par la direction du SSTI sur la base du projet de service pluriannuel conjugué aux besoins identifiés.

Il tiendra compte des préconisations formulées par la commission de formation, lorsqu'elle existe, sur les besoins de formation des personnels des SSTI.

Le plan de formation est présenté, pour avis, par l'employeur, aux institutions représentatives du personnel concernées, selon les dispositions réglementaires et législatives en vigueur.

Il comprend les actions que le SSTI peut organiser lui-même (formation interne) et celles qu'il met en place par le biais de conventions avec des organismes de formation (formation externe).

Qu'elle soit organisée en interne ou en externe, l'action de formation doit être réalisée selon un programme préétabli.

Ce programme doit préciser, en fonction des objectifs déterminés, les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement, ainsi que les moyens permettant de suivre son exécution.

S'agissant des formations internes, les actions de formation (sauf le bilan de compétences) peuvent être organisées par le SSTI lui-même, dans ses locaux ou à l'extérieur.

Pour être imputables, les actions de formation internes sont soumises aux mêmes conditions que les formations externes, c'est-à-dire qu'elles doivent correspondre aux différentes catégories d'actions de formation définies dans le code du travail et comporter :

– un objectif ;

– un programme ;

– des moyens pédagogiques et un encadrement ;

– un dispositif de suivi du programme et d'appréciation des résultats ;

– une liste d'émargement et la copie des factures imputées sur cette formation ;

– un bilan de réalisation du plan de formation.

Article 2.1.2

Contenu du plan de formation

Le plan de formation doit différencier précisément les actions de formation en 2 catégories. Cette distinction permet de déterminer le régime des heures de formation quant à leur rémunération et à la possibilité de les effectuer dans ou hors temps de travail.

1. Actions d'adaptation au poste et actions liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l'emploi (catégorie 1)

Actions d'adaptation au poste de travail

Ces actions ont un effet immédiat et un lien direct avec les tâches quotidiennes exercées par le salarié. Les compétences acquises sont immédiatement réutilisables par le salarié pour occuper son poste de travail. Elles le rendent plus opérationnel.

Toute action suivie dans ce cadre constitue un temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération conformément à la réglementation en vigueur.

Actions liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l'emploi

Ces actions de formation prennent en compte les évolutions technologiques, les changements de méthodologie et d'organisation.

L'objectif de ces actions est le maintien dans l'emploi.

L'employeur veille au maintien de la capacité de ses salariés à occuper leur emploi.

Toute action suivie dans ce cadre constitue un temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération conformément à la réglementation en vigueur.

2. Actions de développement des compétences (catégorie 2)

Il s'agit des actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés.

Ces actions peuvent être mises en œuvre pendant le temps de travail, avec ou sans dépassement de l'horaire de référence.

Un accord écrit entre le salarié et le SSTI peut, par ailleurs, prévoir que ces actions de formation se déroulent hors du temps de travail effectif, dans la limite de quatre-vingts heures par an et par

salarié, ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année, dans la limite de 5 % de leur forfait.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par le SSTI d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Dans ce cadre (formation réalisée hors temps de travail), l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels il souscrit, dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent, d'une part, sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises, d'autre part, sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ou la dénonciation de son accord dans le délai susvisé ne constituent ni une faute, ni un motif de licenciement.

Les partenaires sociaux rappellent que, pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 2.1.3

Actions de formation prioritaires

Les priorités permettant une prise en charge financière au titre du plan de formation sont définies dans le présent article.

Les priorités peuvent évoluer chaque année pendant la durée du présent accord. La CPNEFP est chargée, à cette fin, de faire des propositions à la demande de la commission paritaire nationale de branche.

Les actions prioritaires de formation sont définies comme suit :

– actions de formation permettant le maintien et le développement des compétences des professionnels de l'équipe pluridisciplinaire ;
– actions de formation permettant l'acquisition de connaissances et de qualifications dans le domaine de l'animation et de la coordination d'équipe et de la gestion de projet ;
– actions de formation favorisant la coopération entre les professionnels de santé et le travail en équipe ;
– actions de formation permettant l'acquisition de connaissances sur la réglementation et ses évolutions en matière de santé au travail ;
– actions de formation permettant de mieux appréhender les risques professionnels visés par les plans santé-travail ;
– actions de formation permettant d'accompagner l'utilisation de nouveaux systèmes de communication.

Chapitre II

Entretien professionnel

Article 2.2.1

Bénéficiaires

Chaque salarié ayant au moins deux années d'ancienneté dans le SSTI qui l'emploie bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel réalisé par le SSTI, dans les conditions fixées par l'article 2.2.3 ci-après. Il concerne uniquement la formation professionnelle et le parcours professionnel du salarié.

Le salarié est informé de ce droit lors de l'embauche.

L'entretien professionnel doit également être systématiquement proposé dans les cas prévus par le code du travail (notamment, après un congé de maternité, d'adoption, parental d'éducation, sabbatique, etc.).

Article 2.2.2

Objectif

L'entretien professionnel est destiné à permettre au salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution, de ses compétences, et au regard des perspectives de développement du SSTI. Il comporte des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience.

Le but de cette rencontre est d'échanger sur la situation professionnelle du salarié et de s'interroger sur ses perspectives d'évolution professionnelle.

Bien que différent de l'entretien d'évaluation, l'entretien professionnel peut lui succéder. En conséquence, l'évaluation du salarié ne peut être abordée lors de l'entretien professionnel.

Article 2.2.3

Mise en œuvre

Si le salarié demande l'organisation de l'entretien professionnel, celui-ci doit être organisé dans un délai de trois mois.

Il est conduit par l'employeur ou par un représentant de l'encadrement dûment mandaté.

Afin d'apporter pleine efficacité aux entretiens prévus par le présent chapitre, le salarié doit être prévenu de la date de l'entretien au moins deux semaines à l'avance, afin de lui permettre de s'y préparer ; il est, à cette fin, informé notamment sur l'objet et sur les modalités de son déroulement.

Le temps consacré à cet entretien professionnel est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Au cours de cet entretien, sont notamment abordés les points suivants :

– les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à la formation et à l'orientation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
– le recours possible au conseil en évolution professionnelle ;
– la validation des acquis de l'expérience ;
– l'identification des évolutions professionnelles qui pourraient être définies au bénéfice du salarié et du SSTI dans lequel il est employé, pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
– les initiatives du salarié pour l'utilisation de son compte personnel de formation ;
– les propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

Tous les 6 ans de présence dans l'entreprise, le SSTI dresse un état des lieux récapitulant le parcours professionnel du salarié.

Par ailleurs, le SSTI établit un compte rendu à l'issue de chaque entretien, dont une copie est remise au salarié.

Lors de l'état des lieux, le SSTI vérifie que le salarié a bénéficié de tous les entretiens auxquels il avait droit, et suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certification par la formation ou une validation des acquis de l'expérience et progressé au plan salarial ou professionnel.

Dans les SSTI d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié de tous les entretiens prévus et d'au moins 2 des 3 mesures susvisées, son compte personnel de formation est abondé dans les conditions légales et réglementaires.

L'entretien professionnel est une opportunité dont le salarié peut bénéficier sans qu'il ne puisse lui être imposé. Le refus d'y participer ne peut entraîner aucune sanction.

Chapitre III

Validation des acquis de l'expérience

Article 2.3.1

Public

Chaque salarié peut bénéficier de la validation des acquis de l'expérience (VAE)[1] en vue de l'obtention d'un diplôme, d'un certificat ou d'un titre éligible à ce dispositif.

Pour que la demande de VAE soit recevable, la durée minimale d'activité requise est d'une année en rapport direct avec la certification visée. L'activité peut avoir été exercée de façon continue ou non. Peuvent être prises en compte des activités de nature différente, exercées sur une même période, ainsi que les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel.

Article 2.3.2

Mise en œuvre

Les diplômes, titres ou certificats susceptibles de donner lieu à VAE doivent être préalablement enregistrés dans un répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La VAE peut être mise en œuvre :

– à l'initiative du salarié dans le cadre du congé de validation des acquis de l'expérience ;

– à l'initiative de l'employeur conjointement avec le salarié. Les partenaires sociaux rappellent que le refus d'un salarié de consentir à une action de VAE ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Les SSTI faciliteront le recours à la VAE dans le cadre de l'évolution des compétences et des qualifications et pourront apporter leur aide en interne au montage du dossier administratif de VAE.

L'accompagnement à la VAE figure parmi les formations éligibles au compte personnel de formation.

Article 2.3.3

Cadre

Congé de validation des acquis de l'expérience

Le congé de validation des acquis de l'expérience est ouvert à tout salarié dans les conditions prévues par le code du travail.

Il ne peut excéder vingt-quatre heures de temps de travail, consécutives ou non, et constitue une autorisation d'absence dans cette limite. Cette durée est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Le salarié doit formuler une demande auprès de son employeur au moins 60 jours avant la date de début des actions de validation, en respectant le formalisme prévu par la réglementation en vigueur.

L'employeur dispose alors d'un délai de 30 jours pour donner une réponse au salarié, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Le bénéficiaire a droit, dès lors qu'il a obtenu de l'organisme paritaire concerné la prise en charge des dépenses afférentes à ce congé, à une rémunération égale à celle qu'il aurait perçue en travaillant normalement, dans la limite précitée.

(1) Abréviation utilisée par la suite.

A l'issue du congé VAE, le salarié doit présenter une attestation de fréquentation effective fournie par l'organisme habilité à délivrer le certificat de qualification, le titre ou le diplôme concerné.

Sauf engagement contractuel, l'employeur n'a pas d'obligation de reconnaître la qualification acquise.

Actions de validation des acquis de l'expérience à l'initiative de l'employeur

Dans le cas où les actions de validation des acquis de l'expérience sont financées par l'employeur dans le cadre du plan de formation, une convention doit être conclue entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et l'organisme – ou chacun des organismes – qui intervient en vue de la validation des acquis de l'expérience du salarié, conformément à la réglementation en vigueur.

La convention comporte des mentions obligatoires :

– diplôme, titre ou certificat de qualification visé ;

– période de réalisation ;

– conditions de prise en charge des frais afférents aux actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience.

La signature par le salarié de cette convention marque son consentement.

Utilisation du compte personnel de formation (CPF)

Le salarié peut mobiliser son CPF pour bénéficier d'un accompagnement à la validation de l'expérience.

Dans les 3 cas visés ci-dessus, le salarié dispose d'un temps de préparation supplémentaire aux épreuves correspondant à du temps de travail effectif dans la limite de 20 heures dont les modalités sont convenues avec l'employeur.

Article 2.3.4

Effets de la VAE

Lorsque la VAE est mise en œuvre à l'initiative du salarié, l'employeur peut, en fonction des postes existants dans le SSTI, permettre au salarié d'accéder à une fonction correspondant aux connaissances qu'il a acquises.

Lorsque la VAE est mise en œuvre à l'initiative de l'employeur, l'obtention de la qualification doit être reconnue au sein du SSTI et le salarié doit accéder en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises.

Article 2.3.5

Prise en charge financière

La prise en charge financière des dépenses liées à la validation des acquis de l'expérience est assurée par :

– le dispositif du congé VAE, en cas de démarche initiée par le salarié ;

– et, le cas échéant, par l'OPCA ou le SSTI en cas de démarche accompagnée formellement par le SSTI, au titre du plan de formation, dans les conditions prévues aux articles 2.1.1 et suivants du présent accord.

Il est précisé que la participation d'un salarié à un jury de VAE, lorsque ce jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au RNCP, entre dans le champ de la formation professionnelle continue. En conséquence, pendant l'absence du salarié, l'employeur maintient intégralement sa rémunération. De même, l'employeur prend en charge les frais de transport, d'hébergement et de restauration.

Chapitre IV

Compte personnel de formation (CPF) [1]

Article 2.4.1

Objet

Le CPF est l'une des composantes du compte personnel d'activité (CPA).

Le CPF est un droit à la formation reconnu à toute personne pour la gestion de son parcours professionnel.

Universel, personnel et intégralement transférable, il est mis en œuvre par le salarié, soit dans le cadre d'un projet personnel, soit dans le cadre d'un projet partagé avec le SSTI qui l'emploie.

Il permet à son titulaire de financer une formation de son choix dans le but d'acquérir un premier niveau de qualification ou de développer ses compétences et ses qualifications.

Rechargeable, ce compte est intégralement transférable. Ses bénéficiaires le conservent durant toute leur carrière professionnelle.

Article 2.4.2

Acquisition des heures

Tout salarié acquiert 24 heures au titre du CPF par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis 12 heures par année de travail supplémentaire à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectif.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, un congé parental d'éducation, pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

Le CPF est tenu par la Caisse des dépôts et consignations, gestionnaire du service d'information dématérialisé consacré à ce dispositif. Les alimentations du compte sont effectuées en mars de l'année N + 1 pour les heures acquises au titre de l'année civile N.

Article 2.4.3

Heures de DIF acquises au 31 décembre 2014

Le dispositif du droit individuel à la formation (DIF) a été supprimé depuis le 1er janvier 2015 et remplacé, à compter de cette date, par le compte personnel de formation. Les heures de DIF acquises et non utilisées au 31 décembre 2014 sont mobilisables pendant 6 ans, soit jusqu'au 1er janvier 2021, au titre du CPF, dans les conditions propres à ce dernier dispositif.

Les SSTI ont dû informer chaque salarié par écrit avant la fin du mois de janvier 2015 du nombre d'heures de DIF acquises et du principe de l'utilisation de ces heures dans le cadre du CPF.

Article 2.4.4

Mobilisation

Les formations mobilisées par le salarié dans le cadre du CPF se déroulent pendant le temps de travail, avec l'accord de l'employeur ou, à défaut, hors temps de travail.

(1) Abréviation utilisée par la suite.

Formation pendant le temps de travail

Lorsque la formation se déroule, en tout ou en partie, pendant le temps de travail, le salarié doit obtenir l'autorisation de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation.

Le salarié doit formuler sa demande au minimum 60 jours avant le début de la formation, si sa durée est inférieure à 6 mois, et 120 jours dans les autres cas.

La réponse de l'employeur doit être donnée au salarié dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande. Cette dernière devra être faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise contre décharge.

Le commun accord du salarié et de l'employeur est formalisé par un écrit précisant notamment l'objet de l'action et les modalités de déroulement de l'action de formation (dates de début et de fin, coût dont les frais annexes, pré-requis pour accéder à la formation…).

L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai de 30 jours vaut acceptation de la demande.

Formation en dehors du temps de travail

Pendant la durée de la formation hors temps de travail, le salarié ne perçoit aucune allocation de formation. Le salarié n'a pas à demander d'autorisation à son employeur.

S'agissant du financement des frais pédagogiques et annexes, le salarié doit s'adresser à l'OPCA ou à son employeur, si celui-ci gère directement sa contribution au CPF. Dans ce cas, ces derniers doivent notamment vérifier l'éligibilité de l'action au CPF et informer le salarié des conditions de leur prise en charge.

Article 2.4.5

Prise en charge financière

Le SSTI qui emploie au moins 11 salariés peut décider, par accord d'entreprise, de financer de manière directe les formations engagées par leurs salariés au titre du CPF, dans les conditions légales et réglementaires. Dans ce cas, il peut prendre en compte, à ce titre, les rémunérations versées aux salariés qui suivent une action pendant le temps de travail conformément à la réglementation en vigueur.

A défaut d'accord, l'OPCA dont relève le SSTI peut prendre en charge ces rémunérations, s'il a l'accord exprès de son conseil d'administration, dans la limite fixée par la réglementation en vigueur.

Les frais pédagogiques et annexes afférents à la formation suivie par le salarié sont également pris en charge, dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte, par l'employeur lorsqu'il finance directement les formations engagées par ses salariés au titre du CPF ou, à défaut, par l'OPCA ou par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, lorsque le titulaire du compte mobilise celui-ci à l'occasion d'un congé individuel de formation (cf. infra).

Article 2.4.6

Articulation du CPF avec le congé individuel de formation (CIF)

Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation à l'occasion d'un congé individuel de formation (CIF), le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnel (FPSPP) prend en charge le financement des frais pédagogiques associés au CIF pour les heures acquises et mobilisées au titre du CPF (C. trav., art. L. 6323-20).

Chapitre V

Congé individuel de formation

Article 2.5.1

Objet

Le congé individuel de formation (CIF) [1] est un droit d'accès à la formation pour les salariés.

Indépendamment des actions de formation prévues dans le cadre du plan de formation du SSTI, le CIF a pour objet de permettre à tout salarié, en CDI ou en CDD, ayant un projet professionnel, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, une, voire des actions de formation de son choix, pouvant lui permettre :

– d'accéder à un niveau supérieur de qualification professionnelle ;

– de changer d'activité ou de profession ;

– de s'ouvrir à la culture, à la vie sociale et à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles.

Article 2.5.2

Formalités

Le salarié doit formuler sa demande de CIF, par écrit, au plus tard :

– 60 jours à l'avance, lorsqu'elle concerne la participation à un stage de moins de 6 mois à temps partiel, le passage ou la préparation d'un examen ;

– 120 jours à l'avance, lorsqu'elle concerne une interruption continue du travail d'au moins 6 mois.

Le salarié doit indiquer avec précision, soit la date du début du stage, la désignation et la durée de celui-ci, ainsi que le nom de l'organisme qui l'organise, soit l'intitulé et la date de l'examen accompagnés d'un certificat d'inscription.

L'employeur peut reporter le congé dans les conditions légales et réglementaires.

Article 2.5.3

Prise en charge financière

La demande de prise en charge incombe au salarié et non au SSTI. Elle doit être présentée au Fongecif dont relève le SSTI.

Cet organisme peut prendre en charge totalement ou partiellement la rémunération des salariés et les frais de formation.

Article 2.5.4

CIF-CDD

Le salarié en contrat à durée déterminée (CDD) bénéficie du CIF dans les conditions de droit commun. Toutefois, lorsqu'il ne remplit pas celles-ci, il peut néanmoins prétendre à un congé de formation en dehors de la période d'exécution du contrat, dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires.

Chapitre VI

Congé de bilan de compétences

Tout salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) peut bénéficier d'un congé d'une durée de 24 heures, consécutives ou non, pour réaliser un bilan de compétences, quel que soit l'effectif du SSTI. Il doit toutefois justifier de 5 années de salariat (consécutives ou non), dont 12 mois dans le SSTI.

(1) Abréviation utilisée par la suite.

La demande du salarié doit parvenir à l'employeur au moins 60 jours avant le début du bilan de compétences. Elle doit préciser les dates et durée du bilan, ainsi que le nom de l'organisme prestataire retenu par le salarié.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour faire connaître, soit son accord, soit les raisons de service motivant le report (pour 6 mois au plus) de l'autorisation d'absence.

Dès lors que le salarié remplit les conditions requises, l'employeur ne peut refuser le congé.

Le salarié peut demander le financement de la rémunération et du coût du bilan au Fongecif dans les mêmes conditions que pour un congé individuel de formation.

S'il suit le bilan intégralement en dehors de son temps de travail, il n'est pas nécessaire de présenter une demande d'autorisation d'absence, ni d'informer son employeur. La demande de prise en charge des coûts du bilan peut directement être adressée au Fongecif.

Chapitre VII

Période de professionnalisation

Article 2.7.1

Objet

La période de professionnalisation vise à permettre à certains salariés d'acquérir, par la voie de l'alternance associant périodes de travail et formation théorique, une qualification reconnue en vue de favoriser leur maintien dans l'emploi.

Elle est ouverte aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée, ou en contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée.

Article 2.7.2

Formations éligibles

Les formations pouvant être suivies pendant une période de professionnalisation sont notamment celles permettant :

– d'acquérir le socle de connaissances et de compétences, tel que prévu par les dispositions légales et réglementaires ;
– d'accéder à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle ;
– d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) [1] et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

Article 2.7.3

Durée de la formation

La durée minimale de la formation prévue dans le cadre de la professionnalisation est fixée par décret à 70 heures sur une période maximale de 12 mois calendaires.

Article 2.7.4

Mise en œuvre

Les actions de professionnalisation peuvent être mises en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail.

En principe, elles sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié. Toutefois, à la demande du salarié ou de l'employeur, il est possible d'organiser ces actions de formation en tout ou partie hors temps de travail.

(1) Abréviation utilisée par la suite.

Si le salarié prend l'initiative de demander des actions de formation hors temps de travail, il le fait dans le cadre de son CPF.

Dans ce cas, il n'a pas d'autorisation à obtenir de la part de son employeur. Les heures de formation hors temps de travail ouvrent alors droit à l'allocation de formation dans les conditions légales et réglementaires.

Si l'employeur propose un suivi des actions de formation hors temps de travail, il doit requérir l'accord du salarié.

En tout état de cause, que l'initiative vienne de l'employeur ou du salarié, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels il souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Chapitre VIII

Contrats de professionnalisation

Article 2.8.1

Objectifs

Ce dispositif permet à son bénéficiaire d'acquérir une qualification reconnue et de favoriser son insertion ou sa réinsertion professionnelle.

Les formations qui peuvent être suivies dans le cadre d'un contrat de professionnalisation sont celles qui permettent d'acquérir des qualifications notamment enregistrées dans le RNCP ou reconnues dans la classification de la convention collective nationale des SSTI.

Article 2.8.2

Public

Dans le cadre de l'insertion ou de la réinsertion professionnelle, le contrat de professionnalisation s'adresse, conformément à la réglementation en vigueur :

– aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, afin de compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder à une qualification ;

– aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, aux bénéficiaires d'un minimum social, et aux personnes ayant été employées en contrat unique d'insertion.

Dans les SSTI, sont considérés comme publics prioritaires :

– les salariés handicapés ;

– les secrétaires médicaux ;

– le personnel administratif ;

– les infirmiers.

Article 2.8.3

Durée du contrat

Contrat de professionnalisation à durée déterminée ou à durée indéterminée

Que le contrat de professionnalisation soit à durée déterminée ou à durée indéterminée, conformément aux dispositions légales, sa durée minimale est comprise entre 6 et 12 mois. Il peut être porté à 24 mois dans les cas prévus expressément par le code du travail.

Article 2.8.4

Mise en œuvre

Les parcours de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires et respecter, notamment, les principes de mise en œuvre suivants :

– une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;

– une alternance alliant des séquences d'enseignement théorique et pratique, dans – ou hors de – l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la (les) qualification(s) recherchée(s) ;

– une évaluation ou certification des compétences acquises.

Dans un délai maximum de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, le SSTI doit examiner, avec le titulaire du contrat et le tuteur, l'adéquation entre le programme de formation et les acquis du salarié mis en œuvre en situation professionnelle, afin d'y apporter d'éventuels aménagements.

Lorsque le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, celui-ci peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

Tout salarié bénéficiant d'un contrat de professionnalisation dispose d'un temps de préparation aux épreuves de validation correspondant à du temps de travail effectif dans la limite de 20 heures.

Article 2.8.5

Rémunération

La rémunération du salarié en contrat de professionnalisation est fixée comme suit :

	QUALIFICATION INFÉRIEURE au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau	QUALIFICATION ÉGALE OU SUPÉRIEURE au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau
De 16 à 20 ans révolus	55 % de la rémunération minimale annuelle garantie de la classe 1	65 % de la rémunération minimale annuelle garantie de la classe 1
De 21 à 25 ans révolus	70 % de la rémunération minimale annuelle garantie de la classe 1	80 % de la rémunération minimale annuelle garantie de la classe 1
Au moins 26 ans	Montant au moins égal au Smic ou 85 % de la rémunération minimale annuelle garantie de la classe 1	Montant au moins égal au Smic ou 85 % de la rémunération minimale annuelle garantie de la classe 1

Article 2.8.6

Évaluation. – Validation. – Insertion professionnelle

A l'issue du contrat ou de la période de professionnalisation, le SSTI, en liaison avec l'organisme signataire de la convention, met le titulaire du contrat en mesure de se rendre aux épreuves prévues.

Le titulaire du contrat est tenu de se présenter aux épreuves d'évaluation et de validation de la qualification visée.

Chapitre IX

Contrats d'apprentissage

Article 2.9.1

Objectif

L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation. Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, assurée en SSTI et en centre de formation d'apprentis (CFA) ou section d'apprentissage, en vue d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

Article 2.9.2

Public

L'apprenti doit avoir au moins 16 ans et au plus 25 ans au début de l'apprentissage. Toutefois, les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent conclure un contrat d'apprentissage s'ils ont effectué le premier cycle de l'enseignement secondaire (collège).

Par ailleurs, les jeunes atteignant l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile peuvent s'inscrire sous statut scolaire avant cet âge dans un lycée professionnel ou un CFA pour débuter leur formation d'apprentissage, dès lors qu'ils ont accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire et que la formation suivie conduit à la délivrance d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

Il peut être dérogé à la limite de 25 ans dans les conditions fixées par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Article 2.9.3

Durée du contrat

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Dans ce dernier cas, il débute par une période d'apprentissage et se poursuit selon les règles relatives au CDI de droit commun, sans qu'une période d'essai puisse être imposée.

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification. Elle varie en principe entre 1 et 3 ans selon le type de profession et le niveau de qualification préparés. Elle est fixée à 2 ans, lorsque l'apprentissage a pour but l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle (CAP, BEP, bac pro, BTS…) ou à 3 ans pour un titre d'ingénieur diplômé ou un diplôme d'enseignement supérieur long.

L'apprentissage peut être prolongé en cas d'échec à l'examen, dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires.

Article 2.9.4

Mise en œuvre

Le SSTI assure la formation pratique de l'apprenti prévue au contrat et lui confie des tâches correspondantes. L'apprenti s'engage en retour à suivre la formation dispensée et à effectuer, en dehors du temps de formation en CFA et dans la limite de l'horaire applicable dans le SSTI, le travail confié par l'employeur.

Un maître d'apprentissage est nommé au sein du SSTI d'accueil.

L'apprentissage se déroule dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires.

Article 2.9.5

Rémunération

Légalement, elle correspond à un pourcentage du Smic ou un pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, pour les jeunes de 21 ans et plus.

% DU SMIC			
Année d'apprentissage	Avant 18 ans	18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus*
1re année	25 %	41 %	53 %
2e année	37 %	49 %	61 %
3e année	53 %	65 %	78 %
(*) Pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pour les jeunes de 21 ans et plus.			

Pour déterminer les pourcentages applicables, les années d'apprentissage sont retenues de date à date à partir du début de celui-ci. Les majorations pour âge sont applicables à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ou 21 ans. Les années d'apprentissage exécutées avant que l'apprenti ait atteint 18 ou 21 ans sont prises en compte pour le calcul prévu par le nouveau barème.

Article 2.9.6

Évaluation. – Validation. – Insertion professionnelle

A l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage, le SSTI, en liaison avec l'organisme signataire de la convention, met le titulaire du contrat en mesure de se rendre aux épreuves prévues.

Le titulaire du contrat est tenu de se présenter aux épreuves d'évaluation et de validation de la qualification visée.

Chapitre X

Fonction tutorale

Les partenaires sociaux considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Ils rappellent que le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés du SSTI, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

Le tuteur assure la liaison entre l'organisme de formation et le salarié du SSTI, dans les conditions prévues par les contrats de professionnalisation ou la période de professionnalisation et par les contrats ou périodes d'apprentissage.

Le tuteur a pour missions :

– d'accueillir et d'accompagner le salarié dans le SSTI ;

– de contribuer à l'acquisition de connaissances, compétences et aptitudes professionnelles ;

– de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Les partenaires sociaux conviennent que le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans en rapport avec la qualification pour exercer cette mission.

Pour pouvoir remplir cette mission tout en continuant à exercer son emploi dans le SSTI, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi du titulaire du contrat ou de la période de professionnalisation ou du contrat ou de la période d'apprentissage. A cet effet, sa charge de travail doit être adaptée. Cette adaptation est formalisée au cas par cas.

Les partenaires sociaux conviennent de limiter l'encadrement par le tuteur à trois personnes.

Afin de favoriser l'exercice de cette mission tutorale, le tuteur bénéficie, si besoin, d'une formation spécifique.

L'employeur pourra également, le cas échéant, recourir à l'article 22.1 de la convention collective nationale des SSTI portant sur la rémunération propre à des missions auxiliaires, pour la durée pendant laquelle ces missions sont exercées.

Le tuteur et le stagiaire travaillent de préférence sur le même lieu de travail.

Ces dispositions s'inscrivent dans celles de l'accord intergénérationnel de branche du 22 février 2017 et de son avenant.

TITRE III

DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU (DPC)

Les professionnels de santé (médecins et infirmiers) sont soumis à certaines obligations du code de la santé publique en matière de formation continue.

Il est rappelé qu'aux termes de l'article L. 4021-1 dudit code : « Le développement professionnel continu a pour objectifs le maintien et l'actualisation des connaissances et des compétences ainsi que l'amélioration des pratiques. Il constitue une obligation pour les professionnels de santé. Chaque professionnel de santé doit justifier, sur une période de trois ans, de son engagement dans une démarche de développement professionnel continu comportant des actions de formation continue, d'analyse, d'évaluation et d'amélioration de ses pratiques et de gestion des risques. L'engagement dans une démarche d'accréditation vaut engagement dans une démarche de développement professionnel continu ».

En d'autres termes, chaque professionnel de santé doit s'engager dans une démarche de formation, laquelle est contrôlée au moins tous les 3 ans, par l'ordre compétent.

Par ailleurs, « le développement professionnel continu se réalise dans le respect des règles d'organisation du SSTI ».

Le SSTI intègre dans son budget annuel de formation cette obligation.

Un « parcours pluriannuel de DPC » est proposé par les conseils nationaux professionnels et comporte des actions s'inscrivant dans le cadre de priorités prédéfinies. Chaque professionnel de santé choisit les actions auxquelles il s'inscrit, en lien avec son employeur.

Les actions de formation doivent se conformer à une des méthodes et modalités validées par la Haute Autorité de santé, et s'inscrivent dans le cadre des orientations prioritaires mises en œuvre par un organisme enregistré en conséquence.

TITRE IV

MONTANT ET DURÉE DE LA CONTRIBUTION DES SSTI AU TITRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Pour 2018, les SSTI s'engagent à consacrer à la formation professionnelle continue au moins 2,4 % de la masse salariale, dont 1 % minimum consacré aux formations hors développement professionnel continu (DPC).

Par ailleurs, les partenaires sociaux décident d'imputer et de répartir les sommes attribuées légalement au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) comme suit.

– les sommes versées au FPSPP sont versées au titre du CIF en appliquant le pourcentage prévu légalement (qui est compris entre 5 % et 13 % [1]) ;

(1) Le montant de cette contribution est fixé annuellement par arrêté ministériel.

– le solde est prélevé à hauteur de 80 % sur les sommes dues par les SSTI au titre de la contribution professionnalisation et CPF et à hauteur de 20 % sur les sommes dues par les SSTI au titre du plan de formation.

Les partenaires sociaux invitent les SSTI à se rapprocher des organismes locaux compétents auxquels sont versées les contributions, afin, notamment, de connaître les modalités de financement des dispositifs existants.

TITRE V

DISPOSITIONS FINALES

Article 5.1.1

Caractère impératif

Les organisations signataires considèrent que le présent accord a un caractère impératif, compte tenu des enjeux spécifiques liés à la formation professionnelle dans la branche, et que, par conséquent, il ne peut y être dérogé dans un sens défavorable aux salariés par accord d'entreprise conclu dans le cadre de l'article L. 2253-3 du code du travail.

Article 5.1.2

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, sauf dispositions particulières prévues au titre IV. Il est applicable à compter du 1er janvier 2018.

S'agissant du titre IV, les partenaires sociaux conviennent que le montant de la contribution des SSTI au titre de la formation professionnelle continue fera l'objet d'une nouvelle négociation pour l'année 2019. Cette négociation sera également l'occasion, pour les partenaires sociaux, d'effectuer une étude d'impact des évolutions législatives et réglementaires attendues en matière de formation professionnelle sur le présent accord.

Article 5.1.3

Révision

Chaque organisation signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

– toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception, à chacune des autres parties signataires ou adhérentes, et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;

– le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;

– les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues ;

– les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article 5.1.4

Dénonciation

Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les organisations signataires, dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail, par lettre recommandée avec avis de réception, et dans le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 5.1.5

Bilan

Un bilan régulier des modalités de mise en œuvre des dispositions de l'accord, prenant la forme d'enquêtes périodiques auprès des SSTI, est fait par la CPNEFP, dans le respect des dispositions qui lui sont applicables.

Article 5.1.6

Dépôt

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2261-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 11 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3372

Convention collective nationale

IDCC : 3090. – **SPECTACLE VIVANT**
(Entreprises du secteur privé)

AVENANT DU 6 SEPTEMBRE 2017
À LA CONVENTION COLLECTIVE
RELATIF AU CDD D'USAGE (LISTE DES EMPLOIS)

NOR : *ASET1751138M*
IDCC : *3090*

Entre
SNES
SNDTP
PRODISS
SMA
SCC
CAMULC

D'une part, et

SNAPAC CFDT
SFA CGT
SNAM CGT
SYNPTAC CGT
FCCS CFE-CGC
FNSAC CGT
FASAP FO
FC CFTC
F3C CFDT
SNAPS CFE-CGC
SNACOPVA CFE-CGC
SCSL CFTC
SN2A FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Il est convenu, entre les parties signataires du présent avenant, d'insérer un nouvel article 7.3 aux clauses communes de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC n° 3090) ainsi rédigé :

« Article 7.3

CDD d'usage – liste des emplois de la branche des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC n° 3090)

Conformément à l'article 3.3.1, alinéa 5, de l'accord interbranche sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé du 24 juin 2008, la liste des fonctions des emplois pour lesquels le recours au CDD dit d'usage est autorisé dans la branche des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est arrêtée comme suit :

1. Les artistes du spectacle tel que définis à l'article L. 7121-2 du code du travail et dans la CCN-SVP ;

2. Les autres fonctions suivantes :

La fonction de chef, d'assistant ou d'adjoint peut être appliquée à l'ensemble des emplois désignés ci-dessous et qui sont déclinés au féminin.

	FAMILLE	LISTE DES FONCTIONS
1	Coiffure et maquillage	Coiffeur (euse) Posticheur (euse) Perruquier (ière)
2	Coiffure et maquillage	Réalisateur (trice) coiffure Réalisateur (trice) perruques
3	Coiffure et maquillage	Maquilleur (euse)
4	Costume et habillage	Costumier (ière) Réalisateur (trice) costumes
5	Costume et habillage	Habilleur (euse)
6	Costume et habillage	Linger (ère) Repasseur (euse) Retoucheur (euse)
7	Costume et habillage	Tailleur (euse) Couturier (ière)
8	Décors et accessoires	Accessoiriste Ensemblier (ière)
9	Décors et accessoires	Armurier (ière)
10	Décors et accessoires	Artificier (ière) Technicien(ne) de pyrotechnie Concepteur (trice) artificier
11	Décors et accessoires	Technicien(ne) effets spéciaux
12	Décors et accessoires	Constructeur (trice) de décor
13	Décors et accessoires	Décorateur (trice) Architecte décorateur (trice)
14	Décors et accessoires	Menuisier (ière)

	FAMILLE	LISTE DES FONCTIONS
15	Décors et accessoires	Monteur (euse) de structure
16	Décors et accessoires	Peintre de décor
17	Décors et accessoires	Peintre décorateur (trice) Sculpteur (trice)
18	Décors et accessoires	Scénographe
19	Eclairages spectacle	Concepteur (trice) des éclairages Eclairagiste Concepteur (trice) lumière Réalisateur (trice)
20	Eclairages spectacle	Electricien(ne)
21	Eclairages spectacle	Poursuiteur (euse)
22	Eclairages spectacle	Régisseur (euse) lumière
23	Eclairages spectacle	Technicien(ne) groupe électrogène (groupman [woman])
24	Eclairages spectacle	Technicien(ne) lumière Opérateur (trice) lumière
25	Machinerie	Cintrier (ière)
26	Machinerie	Machiniste Technicien(ne) de plateau Technicien(ne) hydraulique Cariste de spectacles
27	Machinerie	Rigger
28	Musique et chant	Régisseur (euse) d'orchestre Régisseur (euse) de chœur
29	Musique et chant	Technicien(ne) instruments de musique (back line) Garçon ou fille d'orchestre (ajout)
30	Prise de son et sonorisation	Concepteur (trice) du son Ingénieur(e) du son Réalisateur (trice) son Sonorisateur (trice)
31	Prise de son et sonorisation	Monteur (euse) son
32	Prise de son et sonorisation	Régisseur (euse) son
33	Prise de son et sonorisation	Technicien(ne) son Technicien(ne) HF Opérateur (trice) son Preneur (euse) de son
35	Réalisation d'ouvrage d'art	Plumassier (ière)
36	Réalisation d'ouvrage d'art	Tapissier (ière)
37	Régie générale	Directeur (trice) technique
38	Régie générale	Régisseur (euse) de production

	FAMILLE	LISTE DES FONCTIONS
39	Régie générale	Régisseur (euse)
40	Régie générale	Régisseur (euse) de salle et de site (Dans le cadre d'un festival exclusivement)
41	Régie générale	Régisseur (euse) de scène
42	Régie générale	Régisseur (euse) général
43	Régie générale	Technicien(ne) prompteur Technicien(ne) CAO PAO
44	Régie générale	Régisseur (euse) plateau
45	Administration et production	Administrateur (trice) de production
46	Administration et production	Administrateur (trice) de tournée
47	Administration et production	Attaché(e) de production Chargé(e) de production
48	Administration et production	Directeur (trice) de production Directeur (trice) artistique
49	Mise en scène	Dramaturge
50	Mise en scène	Collaborateur (trice) artistique du metteur en scène, du scénographe, du directeur musical
51	Mise en scène	Répétiteur (trice) souffleur (euse)
52		Technicien(ne) de maintenance (dans le cadre d'une tournée et d'un festival exclusivement)

Les fonctions 53 à 60 s'entendent pour l'utilisation artistique de l'audiovisuel dans la scénographie, la mise en scène ou chorégraphique durant les représentations des spectacles vivants. Ceci exclut tout archivage, enregistrement, captations, en vue de la mise à disposition du public.

	FAMILLE	LISTE DES FONCTIONS
53	Audiovisuel	Cadreur (euse)
54	Audiovisuel	Chef opérateur (trice)
55	Audiovisuel	Monteur (euse)
56	Audiovisuel	Opérateur (trice) image/pupitreur (euse)
57	Audiovisuel	Opérateur (trice) vidéo
58	Audiovisuel	Régisseur (euse) audiovisuel
59	Audiovisuel	Technicien(ne) vidéo
60	Audiovisuel	Projectionniste

Article 2

Modification de la numérotation du titre VII des dispositions communes de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant

Compte tenu de l'insertion prévue dans l'article 1er de la présente convention, les articles du titre VII des dispositions communes de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant initialement numérotés de 7.3 à 7.8 sont désormais numérotés de 7.4 à 7.9.

Article 3

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. A l'issue d'un délai de 5 ans à compter de son entrée en vigueur, les signataires du présent avenant se réuniront afin d'évaluer l'opportunité d'une éventuelle révision.

Article 4

Dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires sous réserve du respect d'un préavis de 4 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Les parties se réuniront pendant le délai de préavis pour échanger sur la possibilité de négocier un nouvel accord.

Article 5

Entrée en vigueur, dépôt et demande d'extension

Comme le prévoient les articles L. 2231-6, D. 2231-2, L. 2261-1 et L. 2262-8 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministère chargé du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

En application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail, l'ensemble des parties signataires demande que cet accord fasse l'objet d'un arrêté d'extension.

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension et s'appliquera à partir de cette date.

Fait à Paris, le 6 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3372

Convention collective nationale

IDCC : 3090. – **SPECTACLE VIVANT**
(Entreprises du secteur privé)

AVENANT DU 6 SEPTEMBRE 2017 RELATIF À L'ARTICLE 8.11 DES CLAUSES COMMUNES (ET POUR LES DEUX FONCTIONS TECHNIQUES, À L'ARTICLE 12 DU 3.3 DU 3 DE L'ANNEXE 2) [FORFAIT EN JOURS]

NOR : *ASET1751139M*
IDCC : *3090*

Entre
SNES
SNDTP
PRODISS
SMA
SCC
CAMULC

D'une part, et

SNAPAC CFDT
SNAM CGT
SYNPTAC CGT
FCCS CFE-CGC
FNSAC CGT
FASAP FO
FC CFTC
F3C CFDT
SNAPS CFE-CGC
SNACOPVA CFE-CGC
SCSL CFTC
SN2A FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Il est convenu entre les parties signataires du présent avenant d'apporter les modifications suivantes à la convention collective des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090).

Article 1er

L'article 8.11 des clauses communes est ainsi modifié :

« Article 8.11

Forfait en jours

Catégories de salariés concernés

Des conventions de forfaits en jours peuvent être conclues avec certains salariés compte tenu des responsabilités découlant de leur fonction.

Pour ces salariés qui, par la nature de leurs fonctions, disposent d'une autonomie dans l'organisation et la gestion de leur emploi du temps qui les conduit à ne pas suivre l'horaire collectif, la durée du travail ne peut être prédéterminée.

Une convention de forfait en jours pourra ainsi être proposée à tout salarié occupant des fonctions relevant des niveaux de qualification cadre groupe 1 ou cadre groupe 2 de la grille de classification (art. 6.1 de la convention collective).

S'agissant du régisseur général, il est précisé qu'est ici visé le salarié qui, compte tenu de l'ensemble de ses fonctions, ne peut être soumis à un planning contraignant répondant à des horaires prédéterminés.

Conventions individuelles de forfait en jours

Le recours au forfait en jours nécessite l'accord exprès de chaque salarié concerné. En conséquence, la mise en œuvre d'une convention de forfait en jours doit résulter d'un écrit, c'est-à-dire d'une clause expresse figurant dans le contrat de travail ou dans un avenant à celui-ci.

Cet écrit mentionne :

– le poste occupé et la catégorie professionnelle à laquelle appartient le salarié ;

– les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié ;

– la période de référence et le nombre de jours travaillés au cours de celle-ci ;

– les éventuelles conditions de renonciation à des jours de repos ;

– les modalités de décompte du temps de travail et de suivi et d'évaluation de la charge de travail ;

– les dispositions permettant le droit à la déconnexion.

Le refus de signer une convention individuelle de forfait en jours sur l'année ne constitue pas une faute et ne peut justifier une sanction disciplinaire.

Période de référence

La période de référence du forfait s'étend sur 12 mois correspondant à l'année civile ou à une période courant du 1er septembre au 31 août.

Par conséquent, les salariés embauchés pour une durée inférieure ne peuvent se voir proposer de conventions de forfait en jours.

Nombre de jours travaillés

Le contrat de travail détermine le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini et ne peut pas dépasser 216 jours par an, incluant la journée de solidarité et sauf renonciation à des jours de repos.

Ce plafond de jours travaillés correspond à une année complète de travail d'un cadre justifiant d'un droit intégral à congés payés, hors congés payés conventionnels.

En cas d'embauche ou départ de l'entreprise en cours d'année, le nombre de jours de travail est réduit en conséquence en tenant compte du nombre de mois de travail effectué.

Les périodes d'absence pour congé maternité, paternité et adoption et pour maladie ou accident professionnels, ou tout autre congé assimilé par la loi ou la présente convention collective à du temps de travail effectif, sont pris en compte au titre des jours travaillés.

Sans préjudice des règles relatives aux congés payés, le nombre de jours de repos résultant du nombre de jours travaillés est proportionnellement réduit du fait des absences du salarié non assimilées à du temps de travail effectif par la loi ou la présente convention collective.

Un nombre de jours travaillés en deçà de 216 jours par an peut être défini par accord avec le salarié. La rémunération du salarié est fixée en conséquence.

Rémunération

La rémunération est fixée sur l'année et est versée par douzième indépendamment du nombre de jours travaillés dans le mois.

Elle ne peut être inférieure à une rémunération équivalente à 130 % du salaire minimum conventionnel correspondant à la catégorie professionnelle à laquelle appartient l'intéressé, ni dans le cas d'un salarié qui n'était pas précédemment au régime des forfaits en jours à 110 % de son salaire brut de base antérieur.

Modalités de décompte du temps de travail

Conformément à l'article D. 3171-10 du code du travail, la durée du travail des salariés en forfait jours est décomptée et validée chaque année par l'employeur par récapitulation du nombre de journées travaillées par chaque salarié.

Le temps de travail des salariés relevant d'un forfait annuel en jours est en principe décompté en journée de travail. Cependant, il pourra être décompté en demi-journée de travail.

A cet effet, un document mensuel de contrôle est établi, faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jours de repos ou jours fériés chômés. Le système de décompte du temps de travail peut être auto-déclaratif, sous la responsabilité de l'employeur.

Modalités de suivi et d'évaluation de la charge de travail

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours ne relève pas des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail (art. L. 3121-18, 20, 22, 27 du code du travail) mais bénéficie des dispositions relatives aux temps de repos quotidien et hebdomadaire prévus par le code du travail.

Il est rappelé que ces durées sont les suivantes :

– durée quotidienne de repos : 11 heures ;

– durée hebdomadaire de repos : 24 heures à laquelle s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, soit 35 heures.

Le rappel de ces durées ne vise pas à définir le cadre d'une journée de travail habituelle mais seulement à indiquer l'amplitude maximale d'une journée de travail, celle-ci devant rester raisonnable.

L'employeur veille ainsi à ce que l'amplitude des journées travaillées et la charge de travail du salarié soient raisonnables et permettent une bonne répartition dans le temps de son travail, ainsi que le respect des temps de repos minimaux.

De même, la prise des jours de repos s'effectue de manière équilibrée sur l'année en concertation avec la hiérarchie et de sorte que le solde de jours non travaillés restant à la fin de la période de référence soit nul.

Chaque année, au moins deux fois par an, un entretien est organisé entre le salarié et sa hiérarchie au cours duquel sont abordés les thèmes suivants :

– la charge individuelle de travail ;

– l'organisation du travail dans l'entreprise ;

– l'articulation entre activité professionnelle et vie privée et familiale ;

– la rémunération.

Les relevés mensuels d'activité pourront servir de support à cet entretien. Cet entretien fait l'objet d'un compte rendu signé par les deux parties. Ce document précise les difficultés éventuellement rencontrées et les mesures prises pour y remédier.

Si le salarié estime que les durées quotidiennes et hebdomadaires de repos sont susceptibles de ne pas être respectées ou qu'il pourrait ne pas bénéficier effectivement de ses jours de repos, notamment en raison de sa charge de travail, il peut, à tout moment, solliciter la tenue d'un entretien supplémentaire afin qu'une solution adaptée soit recherchée. L'employeur fait droit à sa demande d'entretien dans un délai raisonnable, inférieur à 15 jours calendaires.

Décompte des heures de délégation

Les heures de délégation des représentants du personnel ayant conclu une convention de forfait annuel en jours sont regroupées en demi-journées de travail venant en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié.

Droit à la déconnexion des outils de communication à distance

Les partenaires sociaux rappellent que les moyens de communication à distance, qui permettent d'être joignable plus facilement, doivent être utilisés dans le respect de la santé et de la sécurité des salariés.

Cet objectif implique un droit à la déconnexion des outils de communication à distance.

L'employeur veille au respect par ses salariés de ce droit à la déconnexion lors du repos quotidien, du repos hebdomadaire, des jours de congés, des jours fériés chômés et des jours de repos.

En outre, les employeurs veillent à ce que l'utilisation des outils de communication à distance mis à la disposition des salariés reste raisonnable et n'entraîne pas de surcharge de travail excessive.

L'utilisation à des fins personnelles des outils de communication à distance professionnels, si celle-ci est tolérée par l'employeur, ne saurait conduire à considérer que le droit à déconnexion du salarié n'est pas effectif.

Les présentes dispositions s'appliquent sous réserve des accords d'entreprise pouvant être conclus dans les entreprises relevant du champ d'application de la convention, au titre de l'article L. 2242-8-7 du code du travail.

Article 2

Le présent avenant met fin et se substitue aux dispositions de l'article 12 du III.3 du titre III de l'annexe 2, lequel article est en conséquence supprimé.

Article 3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Comme le prévoient les articles L. 2231-6, D. 2231-2, L. 2261-1 et L. 2262-8 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministère chargé du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion. Il entrera en vigueur à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services du ministère chargé du travail.

En application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail, l'ensemble des parties signataires demande que cet accord fasse l'objet d'un arrêté d'extension.

A l'issue d'un délai de 5 ans à compter de son entrée en vigueur, les signataires du présent avenant se réuniront afin d'évaluer l'opportunité d'une éventuelle révision.

Le présent avenant pourra être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires sous réserve du respect d'un préavis de 4 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Les parties se réuniront pendant le délai de préavis pour échanger sur la possibilité de négocier un nouvel accord.

Fait à Paris, le 6 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/52

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

Pages

Emploi et formation en agriculture (Charente-Maritime, Deux-Sèvres et Vienne) : accord du 16 novembre 2016 instaurant une cotisation paritaire destinée à financer l'association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture 57

Entreprises d'horticulture, pépinières et maraîchage (Franche-Comté [salariés non cadres]) : avenant n° 2 du 17 juin 2016 relatif au régime de prévoyance 60

Entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux : accord du 4 juillet 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation 62

Entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers (Languedoc-Roussillon et Vaucluse) : avenant n° 31 du 14 avril 2017 relatif à la prévoyance..... 67

Exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et ruraux, coopératives d'utilisation de matériels agricoles (Gers) : avenant n° 120 du 31 mai 2017 portant modification de la convention collective..... 72

Exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et CUMA (Savoie et Haute-Savoie) : avenant n° 4 du 26 janvier 2017 relatif au contrat de travail intermittent 105

Exploitations d'arboriculture, de maraîchage, d'horticulture, de pépinières et de cressiculture (Ile-de-France [salariés non cadres]) : avenant n° 10 du 27 juin 2017 à l'accord « Prévoyance » du 30 janvier 2008..... 107

Exploitations et entreprises agricoles (Alsace [salariés non cadres]) : avenant n° 6 du 23 juin 2017 à l'accord du 17 décembre 2007 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance obligatoire pour les salariés non cadres 109

Exploitations et entreprises agricoles (Alsace [salariés non cadres]) : avenant n° 8 du 23 juin 2017 relatif à la mise en place d'un régime d'assurance complémentaire frais de santé..... 116

Exploitations forestières, scieries agricoles et propriété forestière (Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme) : avenant n° 40 du 21 juin 2017 relatif au régime complémentaire de prévoyance..... 120

Logement en agriculture : accord du 14 mars 2017 relatif au logement en agriculture..... 122

Producteurs de l'horticulture, de la pépinière (Allier) : avenant n° 71 du 26 juin 2017 ... 127

Salariés agricoles non cadres (Bouches-du-Rhône) : avenant n° 1 du 1er juin 2017 159

Pages

Salariés agricoles non cadres (Hérault) : avenant n° 5 du 6 décembre 2016 163

Transformation laitière : accord du 29 juin 2017 relatif à la prévention de la pénibilité physique et au bien-être au travail 167

Accord collectif

EMPLOI ET FORMATION EN AGRICULTURE (Charente-Maritime, Deux-Sèvres et Vienne)

ACCORD DU 16 NOVEMBRE 2016
INSTAURANT UNE COTISATION PARITAIRE DESTINÉE À FINANCER L'ASSOCIATION NATIONALE POUR L'EMPLOI ET LA FORMATION EN AGRICULTURE

NOR : AGRS1797234M

Entre

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles de Charente-Maritime

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles des Deux-Sèvres

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles de la Vienne

Fédération CUMA des Deux-Sèvres

EDT de Charente-Maritime

EDT des Deux-Sèvres

EDT de la Vienne

D'une part, et

UPRA CFDT Poitou-Charentes

SNCEA CFE-CGC

CFTC-Agri

FGTA FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Considérant l'assemblée générale constitutive du 3 novembre 2016 de l'association ayant pour titre l'Association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture de Charente-Maritime, Deux-Sèvres et Vienne dont le siège social est situé aux Ruralies, CS 80004, 79231 Prahecq Cedex ;

Considérant que cette association se donne pour objet de promouvoir, valoriser, adapter l'emploi dans les exploitations agricoles et de coordonner l'ensemble des actions s'y rapportant sur le territoire de Charente-Maritime, Deux-Sèvres et Vienne, que pour ce faire l'association favorisera la mise en œuvre de toutes mesures afférentes à l'emploi et à la formation des salariés d'exploitations agricoles ;

Considérant que la pérennité de l'association est liée à la mise en place d'un autofinancement constitué des cotisations assises sur la masse des salaires,

Article 1er

Champ d'application

Article 1.1

Champ d'application professionnel

Le présent accord est applicable aux salariés, cadres et non cadres, et aux employeurs des exploitations, des coopératives d'utilisation de matériel agricole et des entreprises agricoles ayant une activité définie aux subdivisions, ci-après, de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime :

1° (à l'exception des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques) ;

2° (à l'exception des entreprises du paysage) ;

3° (à l'exception de l'office national des forêts) ;

4° (à l'exception des établissements de conchyliculture) ;

5° (à l'exception des mandataires non-salariés).

L'employeur peut être une personne physique ou morale dont les groupements d'employeurs agricoles.

Sont exclues les exploitations de cultures spécialisées ressortissant de la convention collective de travail du 8 avril 2003 concernant les exploitations arboricoles de certains départements de l'ouest de la France (IDCC 8526).

Article 1.2

Champ territorial

Cet accord est applicable sur le territoire des départements de la Charente-Maritime, des Deux-Sèvres et de la Vienne.

Article 2

Cotisation

La cotisation est assise sur la masse salariale, toutes tranches, appelée à parts égales employeur/salarié à hauteur de :

– 0,05 % pour la contribution patronale ;

– 0,05 % pour la contribution salariale.

Article 3

Prélèvement de la cotisation

La MSA Sèvres-Vienne et la MSA des Charentes sont chargées, par convention passée avec l'ANEFA interdépartementale, de recouvrer les cotisations.

Article 4

Date d'application

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1er jour du mois civil suivant la date d'extension.

Article 5

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Il peut faire l'objet d'une révision ou dénonciation partielle ou totale à la demande de l'une des parties, au moins 3 mois avant le terme de chaque année civile, par lettre recommandée avec

demande d'avis de réception adressée, d'une part, aux autres parties signataires et, d'autre part, auprès de la DIRECCTE Nouvelle-Aquitaine.

Article 6

Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Prahecq, le 16 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE DES SALARIÉS NON CADRES DES ENTREPRISES D'HORTICULTURE, PÉPINIÈRES ET MARAÎCHAGE (Franche-Comté) (30 décembre 2009)

(Étendu par arrêté du 22 septembre 2010,
Journal officiel du 30 septembre 2010)

AVENANT N° 2 DU 17 JUIN 2016
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : *AGRS1797235M*

Entre

Syndicat régional de l'horticulture, pépinières et maraîchage de Franche-Comté

D'une part, et

Union régionale CFDT de Franche-Comté

Fédération CFTC Agriculture

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En commission mixte du 17 juin 2016, les partenaires sociaux ont décidé de rejoindre l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture révisé en particulier par l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015.

Article 1er

Objet

L'ensemble des articles et annexes de l'accord sur le régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres des entreprises d'horticulture, pépinières et maraîchage de Franche-Comté du 30 décembre 2009 modifié par l'avenant n° 1 du 16 février 2015 est abrogé.

Article 2

Date d'effet

Les dispositions du présent avenant prennent effet le premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

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. Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales. Les parties conviennent d'en solliciter l'extension.

Fait à École-Valentin, le 17 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION DES ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES, FORESTIERS ET RURAUX

ACCORD DU 4 JUILLET 2017
RELATIF À LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

NOR : *AGRS1797246M*

Entre

Fédération nationale des entrepreneurs des territoires (FNEDT)

D'une part, et

Fédération générale agroalimentaire CFDT

Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO

Fédération CFTC de l'agriculture

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires au présent accord estiment que la branche professionnelle est un niveau pertinent de détermination, de négociation, d'application d'un socle de garanties sociales au sein des entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux.

La branche constitue également un niveau de régulation de la concurrence entre les entreprises relevant du champ d'application.

Afin de répondre à cet objectif et aux exigences légales visées à l'article L. 2232-9 du code du travail, les organisations syndicales de salariés et la FNEDT souhaitent apporter une réponse à travers une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Cette commission a vocation à poursuivre le dialogue social de branche et à contribuer à la nouvelle architecture conventionnelle des entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers.

Pour répondre à ces objectifs tant légaux que conventionnels et à ceux fixés par les partenaires sociaux de la branche, le présent accord définit notamment les attributions, la composition, le fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) des entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux.

Article 1er

Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord est applicable aux entreprises de travaux et services agricoles et ruraux définis au 1° de l'article L. 722-2 du code rural et aux entreprises de travaux et services forestiers définis à l'article L. 722-3 du code rural qui ont leur siège social ou leurs établissements sur le territoire français métropolitain, y compris en Corse ou dans les régions et départements d'outre-mer.

Ce présent accord est également applicable aux entreprises de prestations de services avicoles sur le champ territorial visé au premier alinéa.

Article 2

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

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est mise en place.

Elle est composée des organisations syndicales de salariés représentatives et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national dans le champ d'application défini à l'article 1er du présent accord.

Les missions de négociation :

Elle assure la négociation et les conditions de suivi de la convention collective, des accords collectifs de branche et professionnels, ainsi que des négociations mentionnées au chapitre Ier du IV du livre II de la deuxième partie du code du travail, de la branche visée à l'article 1er du présent accord.

Les missions d'intérêt général :

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce les missions d'intérêt général suivantes :

Elle 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 l'emploi.

Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend :

– les thèmes de négociations débattus au niveau de la branche ;
– les accords collectifs de branche négociés ;
– un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Elle établit également le rapport annuel de branche.

L'observatoire paritaire de la négociation collective :

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

Le cas échéant, elle organise la mise en place et le fonctionnement des commissions paritaires ou mixtes paritaires territoriales et/ou professionnelles. Elle assure un suivi des négociations territoriales et/ou professionnelles. Ces commissions paritaires ou mixtes paritaires territoriales et/ou professionnelles adressent à la présente CPPNI les éléments d'information contribuant à la rédaction du rapport annuel de branche.

Les conventions et accords d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du présent code sont transmis pour information à la présente commission. Elle en accuse réception.

L'interprétation :

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.

Secrétariat et adresse de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) :

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la fédération nationale des entrepreneurs des territoires (FNEDT).

L'adresse de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation pour la branche des entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux est fixée au 44, rue d'Alésia, 75014 Paris et à l'adresse électronique suivante : cppni@e-d-t.org.

Composition de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation :

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

– 4 sièges par organisation syndicale de salariés représentative pour le collège salarié ;

– un nombre égal de représentants employeurs de la fédération nationale entrepreneurs des territoires – FNEDT.

Chaque organisation syndicale représentative de salariés au niveau de la branche et la fédération nationale entrepreneurs des territoires désignent, les représentants amenés à siéger à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. Ces désignations s'effectuent par courrier adressé à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation concernant le représentant mandaté pour signer valablement les accords et conventions collectifs et les procès-verbaux. La désignation comporte, le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant.

Les représentants choisis pour siéger aux réunions de la commission sont sélectionnés, dans la mesure du possible, en fonction de leurs connaissances relatives aux thèmes de négociation abordés.

Tout changement de désignation est porté à la connaissance du secrétariat de la CPPNI.

Chaque organisation syndicale et professionnelle veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions de la commission.

Article 2.1

Commission d'interprétation

Attributions et fonctionnement

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut se réunir en commission d'interprétation qui constitue l'instance d'interprétation des stipulations de la convention ou d'accords collectifs.

La commission peut être saisie par toute partie concernée par l'accord ou la convention collective de branche.

Toute demande d'interprétation d'une disposition de la convention ou d'un accord collectif de branche est portée à la connaissance du secrétariat de la CPPNI par lettre recommandée avec avis de réception.

Le secrétariat de la CPPNI avise les organisations du collège salarié et la FNEDT de cette saisine, en vue d'organiser une réunion de la commission d'interprétation dans un délai de 1 mois suivant la réception de la demande. En cas d'urgence, ce délai peut être ramené à 10 jours.

La convocation et l'ordre du jour sont adressés par courrier postal ou par voie électronique aux représentants dûment désignés, dans un délai de 8 jours avant la réunion.

Les décisions de la commission d'interprétation donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal. Une décision unanime des parties signataires de l'accord vaut accord interprétatif qui lie le juge en cas de contentieux.

Article 2.2

Financement de la participation à la CPPNI

Les conditions de prises en charge des membres de la CPPNI sont fixées dans le cadre de l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à la négociation collective en agriculture et ses avenants.

Article 3

Calendrier, thèmes, conditions de suivi et clause de rendez-vous

Les conditions de suivi des dispositifs conventionnels visés à l'article 2 du présent accord s'effectuent dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Le calendrier annuel est fixé par la présente commission paritaire qui se réunit au moins trois fois par an. Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail et tel que définit ci-après.

Pour le calendrier des négociations obligatoires mentionnées au chapitre Ier du titre IV du livre II, il est fait application des périodicités légales.

Calendrier prévisionnel

La commission se réunit en fin d'année pour définir paritairement :

– les thèmes de négociation qui seront abordés au cours de l'année à venir, en cohérence avec les obligations inscrites au chapitre Ier du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail ;
– le nombre de réunions consacrées à chaque thème de négociation et l'opportunité de désigner un ou plusieurs groupes de travail ;
– le calendrier prévisionnel des réunions à raison d'au moins trois par an.

Dans un délai de 8 jours avant la réunion précitée, les organisations syndicales représentatives de salariés adressent à la FNEDT, les thèmes de négociation qu'elles souhaitent aborder au cours de l'année à venir.

Dans le même délai, la FNEDT adresse aux organisations syndicales représentatives de salariés les thèmes de négociation qu'elle souhaite aborder au cours de l'année à venir.

Thèmes autres que ceux fixés par le calendrier prévisionnel

Les demandes relatives aux thèmes de négociation autres que ceux fixés par le calendrier prévisionnel émanant d'organisation syndicale représentative de salariés ou de la FNEDT sont adressées dans les mêmes formes que celles visées dans l'alinéa précédent dans un délai de 2 mois avant la tenue de la prochaine réunion de la commission paritaire.

Ordre du jour des réunions

L'ordre du jour de chaque commission est fixé d'une réunion à l'autre, en cohérence avec le calendrier prévisionnel de l'année ou les autres thématiques validées.

Délais de convocation

La convocation, l'ordre du jour, les documents et éléments préparatoires sont adressés par courrier postal ou par voie électronique aux représentants dûment désignés, dans un délai de 15 jours avant chaque réunion, dans la mesure du possible.

Réunions préparatoires et groupes de travail paritaires

Des réunions préparatoires et groupes de travail peuvent se tenir dans les conditions fixées par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Article 4

Date d'effet et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à dates de la publication de l'arrêté ministériel d'extension au *Journal officiel*.

Article 5

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions légalement prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Article 6

Extension demandée

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Article 7

Dépôts

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 4 juillet 2017

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8912. – **ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES, RURAUX ET FORESTIERS (Languedoc-Roussillon et Vaucluse) (25 mars 1996)**

(Étendue par arrêté du 12 novembre 1996, *Journal officiel* du 20 novembre 1996)

AVENANT N° 31 DU 14 AVRIL 2017

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : *AGRS1797238M*
IDCC : *8912*

Entre

Fédération régionale des entrepreneurs des territoires du Languedoc-Roussillon

Syndicat départemental des entrepreneurs des territoires du Vaucluse

D'une part, et

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentation du Languedoc-Roussillon FGTA FO

Fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC-Agri

Fédération générale agroalimentaire CFDT

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Suite aux récentes évolutions légales et réglementaires sur la prévoyance complémentaire, l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, a fait l'objet d'un avenant n° 4.

Cet avenant a notamment modifié le dispositif prévoyance national en définissant des garanties minimales obligatoires.

Pour le dispositif prévoyance, des garanties optionnelles sont prévues par l'avenant national n° 4 afin de permettre aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs, de renégocier leur accord en adaptant leurs garanties aux options déterminées nationalement.

L'avenant national n° 4 a précisé que ces options ne sauraient ouvrir un droit à adhésion facultative aux salariés, mais permettent de constituer un système de garanties collectives obligatoires, quand les partenaires sociaux locaux décident de l'établir à un niveau supérieur au socle minimum

national. En outre, ces options pourront également être souscrites par l'exploitation ou l'entreprise agricole.

Par conséquent, les partenaires sociaux signataires du présent avenant ont convenu de rattacher le régime de prévoyance et de décès des salariés agricoles non cadres des entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers de la région Languedoc-Roussillon et du département du Vaucluse à l'accord national précité, avec un niveau supérieur au socle national minimum, en mettant en place des options nationales, dans l'objectif d'une mutualisation nationale.

Article 1er

Abrogation des dispositions de l'annexe III de la convention collective du 25 mars 1996 et renvoi aux dispositions de l'accord national du 10 juin 2008.

Les dispositions de l'annexe III de la convention collective du 25 mars 1996 intitulée « Régimes de prévoyance » sont totalement abrogées et remplacées par les dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance et ses avenants.

Toutefois, les partenaires sociaux des entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers de la région Languedoc-Roussillon et du département du Vaucluse ont décidé de faire bénéficier les salariés d'un système de garanties collectives obligatoires à un niveau supérieur au socle national.

C'est pourquoi ils ont choisi certaines des options nationales qui viennent compléter le socle national minimum obligatoire de la couverture prévoyance.

Le titre et les dispositions de l'article 39 « Régime de prévoyance et décès » de la convention collective sont modifiés comme suit :

« Article 39

Régime de prévoyance et décès

1. Bénéficiaires

Par dérogation aux dispositions de l'accord national, les dispositions de la présente convention s'appliquent :

– à tout salarié non cadre non affilié à l'AGlRC sans condition d'ancienneté pour la garantie décès ;

– à tout salarié non cadre non affilié à l'AGIRC ayant au moins 3 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise pour les garanties incapacité de travail (à l'exception de la mensualisation dont l'ancienneté requise s'élève à 12 mois),

et relevant du champ d'application de la présente convention.

À 1'exclusion :

– des cadres et personnels ressortissants de la convention collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;

– des VRP et bûcherons-tâcherons ressortissants d'autres dispositions conventionnelles.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au 1er jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié atteint l'ancienneté requise.

2. Garanties

Les employeurs des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention sont tenus obligatoirement de faire bénéficier à tous les salariés visés au paragraphe précédent des garanties prévoyance figurant dans le tableau ci-après et selon les dispositions relatives au dispositif prévoyance contenues dans l'accord national. Tous les salariés visés au paragraphe précédent bénéficient

des dispositions relatives à la mensualisation telle que prévue aux articles L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail. Toutefois, les signataires de la présente convention ont décidé d'améliorer le dispositif de mensualisation légale.

Par dérogation aux dispositions légales :

– la seconde période d'indemnisation est améliorée et portée à 90 % du salaire brut sous déduction des prestations du régime de base.

GARANTIES DE PRÉVOYANCE Socle obligatoire conventionnel Entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers de la région Languedoc-Roussillon et du département du Vaucluse	
Garanties incapacité de travail	
Incapacité temporaire de travail (ITT)	
Socle national ITT obligatoire	15 % SB
Option ITT obligatoire	+ 15 % SB
Mensualisation (1re période et 2e période)	
Option obligatoire mensualisation légale avec amélioration	90 % SB
Incapacité permanente de travail (IPP et invalidité)	
Garanties IPP	
Socle national IPP > 2/3 obligatoire	
Garanties invalidité	
Socle national invalidité cat. 2 ou 3 obligatoire	10 % SB 10 % SB
Garanties décès	
Socle national capital décès	100 % SAB
Option majoration enfant obligatoire	25 % SAB
Option rente éducation obligatoire	
Jusqu'au 12e anniversaire	3 % PASS
du 13e au 17e anniversaire	4,5 % PASS
du 18e au 26e anniversaire	6 % PASS

PASS = plafond annuel de la sécurité sociale.

SB = salaire brut :

Le salaire servant de base au calcul des prestations incapacité temporaire et permanente de travail est égal au salaire brut ayant donné lieu à cotisation, limité à quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale et se rapportant :

– pour l'incapacité temporaire de travail : à la période de référence retenue par la mutualité sociale agricole afin de déterminer le salaire journalier de référence servant au calcul de ses prestations ;

– pour l'incapacité permanente de travail : aux 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu l'arrêt de travail ou, lorsque le salarié ne justifie pas de 12 mois entiers de rémunération dans l'entreprise adhérente, le salaire de référence pris en compte est le salaire mensuel moyen de la période considérée multiplié par 12.

SAB = salaire annuel brut :

Le salaire servant de base au calcul des prestations décès est égal au salaire annuel brut ayant donné lieu à cotisations.

La rémunération prise en compte se rapporte aux 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu le décès ou l'arrêt de travail si le décès a été précédé d'une période d'arrêt de travail.

En cas de décès intervenant avant 12 mois d'ancienneté, le capital est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du participant multiplié par 12.

Le descriptif des garanties optionnelles figurant dans le tableau de garanties ci-dessus est précisé ci-après :

Option incapacité temporaire de travail (ITT) :

L'option « ITT » permet d'augmenter le montant de l'indemnité journalière complémentaire servie en cas d'arrêt de travail (d'origine professionnelle ou non) du salarié.

Option « Mensualisation légale avec amélioration » :

Selon les dispositions des articles L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail, tout salarié ayant 1 année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par le régime de base de sécurité sociale, à condition d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité et d'être pris en charge par le régime de base.

Afin de permettre aux entreprises visées à l'article 1er de l'accord de faire face à l'obligation de maintien de salaire telle qu'elle résulte du présent accord, l'option mensualisation légale avec amélioration permet aux employeurs de s'assurer auprès d'un organisme assureur pour couvrir cette obligation.

Cette option comprend également une assurance des charges sociales prévoyant le versement d'indemnités correspondant aux charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires versées en cas d'incapacité temporaire de travail du participant pour la quote-part relative à la mensualisation légale.

Le montant de la prestation est servi sous déduction de l'indemnité journalière versée par le régime de base. Le versement de la prestation intervient :

– à compter du 1er jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;

– à compter du 8e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

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

ANCIENNETÉ	INDEMNISATION À 90 % DU SALAIRE BRUT (sous déduction des IJ du régime de base)
1 an à 6 ans	60 jours
6 à 11 ans	80 jours
11 à 16 ans	100 jours
16 à 21 ans	120 jours
21 à 26 ans	140 jours
26 à 31 ans	160 jours
31 ans et plus	180 jours

Option « Majoration enfant » :

L'option « Majoration enfant » permet le versement d'une majoration par enfant à charge du participant décédé.

Option « Rente éducation » :

En cas de décès du salarié, cette option consiste à verser aux enfants à charge une rente dont le montant varie selon l'âge. La rente est versée viagèrement aux enfants invalides déclarés avant leur 26e anniversaire. Elle est doublée pour les orphelins des deux parents.

3. Financement du dispositif de prévoyance

Garanties du socle obligatoire conventionnel :

Les garanties du socle obligatoire conventionnel sont financées via une cotisation répartie selon les modalités fixées au sein de l'accord national du 10 juin 2008 dans ses dispositions relatives au dispositif prévoyance.

Garanties optionnelles obligatoires :

Les garanties optionnelles obligatoires sont financées via une cotisation répartie de la façon suivante :

– 50 % minimum à la charge de l'employeur ;

– 50 % maximum à la charge du salarié.

Le financement de l'option mensualisation légale est à la charge exclusive des employeurs. »

Les dispositions de 1'annexe III de la convention collective du 25 mars 1996 étant abrogées, le second alinéa de l'article 40 « Régime de prévoyance santé » de ladite convention est supprimé.

Article 2

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant prendront effet à compter du 1er jour du trimestre civil qui suivra la parution de l'arrêté d'extension.

Article 3

Formalités de dépôt

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

Fait à Montpellier, le 14 avril 2017.

(Suivent les signatures).

Convention collective

IDCC : 9321. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES, ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX, COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIELS AGRICOLES (Gers)**
(12 juin 1954)
(Étendue par arrêté du 29 novembre 1954,
Journal officiel du 11 décembre 1954)

AVENANT N° 120 DU 31 MAI 2017
PORTANT MODIFICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : *AGRS1797239M*

IDCC : *9321*

Entre

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles

Syndicat des entrepreneurs du territoire

Mouvement de la défense des exploitants familiaux

Coordination rurale 32

D'une part, et

Union départementale de la CFDT

Union départementale de la CGT-FO

Union départementale de la CGT

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Le présent avenant a pour objet de réviser la totalité de la convention collective du travail concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les coopératives d'utilisation de matériels agricoles du département du Gers.

Article 2

La convention collective de travail du 12 juin 1954 concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les coopératives d'utilisation de matériels agricoles du département du Gers est abrogée et remplacée dans toutes ses dispositions par les dispositions suivantes :

« Convention collective départementale de travail des exploitations agricoles, des entreprises de travaux agricoles et ruraux et les coopératives d'utilisation de matériels agricoles du département du Gers

TITRE PRÉLIMINAIRE

OBJET ET VALIDITÉ DE LA CONVENTION

CHAPITRE IER

CHAMP D'APPLICATION

Article 1er

Champ d'application professionnel

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés :

– des exploitations agricoles proprement dites (polyculture-élevage) ;

– des exploitations de cultures spécialisées (viticulture, cultures maraîchères, cultures fruitières, cultures légumières) ;

– des exploitations d'élevage ;

– des coopératives de cultures en commun et d'utilisation en commun de matériel agricole ;

– des entreprises du territoire ;

– des activités touristiques (agritourisme) ou de loisirs qui se situent dans le prolongement de l'activité ;

– des établissements de toute nature dirigés par le chef d'exploitation agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production.

La présente convention est applicable à ces mêmes salariés, qu'ils soient au service d'exploitants individuels, de groupements ou de sociétés.

Article 2

Salariés étrangers

La présente convention est applicable aux salariés étrangers.

Article 3

Apprentis

La présente convention est applicable aux apprentis dans les conditions prévues au code du travail.

Article 4

Modalités d'application

La présente convention s'applique sauf stipulations contenues dans les contrats individuels de travail lorsqu'elles sont plus favorables pour les travailleurs que les dispositions de la présente convention.

En aucun cas, la rémunération allouée aux salariés ne peut être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions de la présente convention, et des textes réglementaires relatifs au Smic.

Article 5
Champ d'application territorial

La présente convention est applicable sur le territoire du département du Gers. Elle régit tous les travaux salariés dans les exploitations ou entreprises dont le siège est situé sur le département du Gers même si ces travaux sont, en partie, effectués dans un autre département.

Chapitre II
Durée, révision et dénonciation de la convention

Article 6
Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 7
Révision de la convention

La présente convention peut faire l'objet, à tout moment, d'une demande de révision de la part de l'une des organisations syndicales ou professionnelles représentatives, signataire ou adhérente adressée par lettre recommandée aux autres parties et à l'autorité administrative compétente (DIRECCTE). À l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu, ce droit est également ouvert à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La partie qui demande la révision doit joindre à sa demande ses propositions sur le ou les points à réviser.

L'autorité administrative compétente (DIRECCTE) doit provoquer la réunion de la commission mixte dans le trimestre suivant la demande.

Les organisations syndicales de salariés représentatives au sens de l'article L. 2231-1 du code du travail, signataires ou adhérentes à la présente convention de branche, peuvent s'opposer à l'entrée en vigueur d'un avenant portant révision de la convention dans un délai de 15 jours à compter de la date de sa signature dans les conditions stipulées aux articles L. 2231-8 et L. 2231-9 du code du travail. Les avenants de révision susceptibles d'ouvrir droit à opposition dans les conditions fixées par cet article sont, à l'exclusion de tous autres, ceux qui réduisent ou suppriment un ou plusieurs avantages individuels ou collectifs dont bénéficient les salariés en application de la convention.

Article 8
Dénonciation de la convention

La dénonciation de la convention s'effectue dans les formes identiques à celles prévues par l'article 7 ci-dessus, et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

En cas de dénonciation de la présente convention, celle-ci reste provisoirement en vigueur jusqu'à la mise en place d'une nouvelle convention, dans la limite d'une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai du préavis prévu aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Chapitre III
Procédure conventionnelle de conciliation. – Arbitrage

Article 9
Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la convention collective

Cette commission paritaire départementale se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires de la convention collective sur des questions d'interprétation du texte conventionnel dans les conditions prévues à l'article L. 2232-9 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2232-9 susvisé, la commission exerce les missions d'intérêt général suivantes : elle 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 établi un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale. Elle devra se réunir au moins trois fois par an en vue des négociations obligatoires de branche.

Elle est composée de deux représentants syndicaux patronaux et de deux représentants syndicaux salariés faisant partie des organisations signataires de la présente convention.

Chaque représentant titulaire pourra désigner un suppléant faisant partie de la même organisation que lui, si lui-même ne peut assister à la séance.

La commission est saisie comme suit : toute personne liée par la présente convention doit adresser à l'autorité administrative compétente (DIRECCTE) qui doit ensuite envoyer les convocations aux membres de la commission.

La réunion doit avoir lieu dans le courant du mois qui fait suite à la demande.

La commission ne peut en aucun cas apporter de modification à la présente convention.

Son secrétariat est tenu par l'autorité administrative compétente (DIRECCTE) qui assiste aux séances avec voix consultative.

Article 10

Procédure conventionnelle de conciliation et d'arbitrage en matière de conflits collectifs du travail

Les conflits collectifs de travail survenant entre salariés et employeurs liés par la présente convention peuvent être soumis par l'une des parties en conflit à une commission de conciliation.

Cette commission est composée de deux représentants syndicaux patronaux et de deux représentants syndicaux salariés faisant partie des organisations signataires de la présente convention.

Les résultats des réunions des commissions paritaires de conciliation sont consignés dans un procès-verbal de conciliation totale ou partielle, de non-conciliation ou d'ajournement.

Le procès-verbal de conciliation est dressé sur-le-champ ; il doit être signé par le président et les membres de la commission et par les parties présentes.

Le dépôt est effectué par la partie la plus diligente auprès de l'autorité administrative compétente (DIRECCTE). Un exemplaire est aussi remis par la partie la plus diligente au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

En cas de non-conciliation ou d'ajournement, le procès-verbal doit être notifié aux parties dans les 8 jours suivant la réunion.

En cas d'échec de la procédure conventionnelle de conciliation, le conflit peut être soumis à l'une des procédures de règlement des conflits collectifs prévues par le code du travail, la conciliation (art. L. 2522-1 et suivants), la médiation (art. L. 2523-1 et suivants) ou l'arbitrage (art. L. 2524-1 et suivants).

Article 11

Procédure d'arbitrage des conflits individuels

Les conflits individuels survenant entre employeurs et salariés liés par la présente convention peuvent être soumis à la commission de conciliation prévue à l'article 10. En cas de non-conciliation, ils peuvent être portés devant le conseil des prud'hommes.

TITRE I[ER]

DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL

Article 12

Liberté syndicale et liberté d'opinion

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat constitué en vertu des dispositions du titre IV du livre I[er] de la deuxième partie du code du travail ne peuvent être contestés.

Les employeurs sont tenus aux dispositions des articles L. 2141-5 et suivants du même code.

Article 13

Délégués du personnel

Dans chaque exploitation occupant au minimum 11 salariés sous réserve des dispositions des articles L. 2312-1 et L. 2312-2, il sera procédé à l'élection des délégués du personnel dans les conditions fixées par les dispositions des articles L. 2312-3 à 5, L. 2312-8 et L. 2314-1 et suivants du code du travail.

L'effectif de l'entreprise est calculé conformément à l'article L. 1111-2 du code du travail.

Les attributions de ces délégués sont fixées conformément aux articles L. 2313-1 à L. 2313-16 du même code.

Article 14

Définition de l'emploi

Le contrat de travail peut être à durée indéterminée ou déterminée.

Le contrat à durée déterminée peut être conclu notamment :

– soit pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;

– soit pour faire face à un surcroît d'activité ;

– soit pour occuper un emploi saisonnier.

Le contrat de travail à durée indéterminée peut être intermittent pour les salariés occupant un emploi lié aux cycles des saisons.

Le salarié à temps complet est employé pour une durée minimale de 1 607 heures par an ou de 35 heures par semaine (151,67 heures par mois).

Le contrat de travail peut être à temps partiel tel que défini par les dispositions du code du travail.

Article 15

Formation professionnelle

Les employeurs doivent appliquer strictement les lois et règlements sur la formation professionnelle.

Pour leur formation professionnelle, les salariés de moins de 17 ans peuvent disposer du 1[er] octobre au 31 mars d'un temps équivalent à 1 journée de travail par semaine à condition de justifier leur absence par la présentation à leur employeur d'un certificat d'inscription et d'assiduité à une formation professionnelle. Il ne peut être effectué à ce titre ni retenue de salaire, ni réduction de congés payés.

Les jeunes travailleurs peuvent également bénéficier d'un congé de formation en application des dispositions des articles L. 6322-59 à 62 et R. 6322-70 à 78 du code du travail.

Le temps accordé dans les mêmes conditions aux salariés de plus de 17 ans peut être récupéré.

Les salariés agricoles peuvent utiliser leur compte personnel de formation conformément aux dispositions légales.

TITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES À L'EMBAUCHE

Article 16

Age d'admission aux travaux agricoles

L'admission des enfants aux travaux agricoles ne doit pas avoir pour effet de les soustraire aux obligations scolaires telles qu'elles résultent des lois édictées en cette matière et notamment des articles L. 4153-1 à L. 4153-6 du code du travail.

Les jeunes âgés de moins de 16 ans ne peuvent être employés que dans les conditions définies à l'article R. 715-2 du code rural, soit notamment pour des travaux légers pour une durée au plus égale à la moitié des vacances scolaires.

La déclaration que l'employeur est tenu d'adresser à l'autorité administrative compétente (DIRECCTE) indique le nombre de jeunes concernés, leurs nom, prénoms et âge, la nature des travaux qui leur seront confiés et les lieux précis où ces travaux seront effectués.

Article 17

Période d'essai

La période d'essai est facultative et doit être stipulée par écrit dans le contrat de travail. Elle n'est pas renouvelable.

La durée maximale de la période d'essai est fixée de la manière suivante selon les cas :

* Salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée :

  – si la durée initialement prévue au contrat est inférieure à 6 mois : 1 jour par semaine de travail initialement prévue dans la limite de 8 jours ouvrés ;

  – si la durée initialement prévue au contrat est supérieure à 6 mois : 1 mois ;

* Salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée :

  – salarié non cadre/technicien et agents de maîtrise : 2 mois ;

  – cadre : 3 mois.

La qualification professionnelle est arrêtée à l'embauche lors de l'établissement du contrat de travail.

Durant cette période, le salarié est payé au taux correspondant à la qualification professionnelle pour laquelle il a été embauché.

Article 18

Rupture de la période d'essai

À l'initiative de l'employeur :

Lorsque l'employeur met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, il doit respecter les délais de prévenance suivants :

– 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

– 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

– 2 semaines après 1 mois de présence ;

– 1 mois après 3 mois de présence.

À l'initiative du salarié :

Lorsque le salarié met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, il doit respecter les délais de prévenance suivants :

– 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

– 48 heures au-delà.

Article 19

Établissement d'un contrat de travail écrit

Lors de l'embauche, il sera établi obligatoirement pour tous les salariés un contrat de travail écrit, en deux exemplaires, quelle que soit la nature de l'engagement, et comportant pour les contrats de travail à durée déterminée et ceux à temps partiel les mentions prévues par les dispositions du code du travail.

Ce contrat écrit doit permettre à tout salarié d'être informé sur les éléments essentiels de ses conditions de travail (tels que fixés par la directive européenne n° 91/533/CEE du 14 octobre 1991). Il doit, dans tous les cas, préciser la date à laquelle il prend effet, sa durée, la qualification professionnelle du salarié et sa rémunération ainsi que son affiliation à un régime de sécurité sociale.

Un exemplaire du contrat de travail est remis au salarié, le deuxième est conservé par l'employeur.

Article 20

Reprise du travail à l'issue d'une période de suspension

À l'issue des périodes de suspension de contrat de travail, le salarié est en priorité repris à son poste antérieur et si celui-ci n'est plus disponible à un poste équivalent à qualification et rémunération égales, sauf inaptitude médicale à l'emploi dûment constatée par le médecin du travail.

1. Maladie, accidents du travail et maladies professionnelles :

Le salarié qui a interrompu son travail pour cause de maladie ou d'accident est maintenu dans son ancien emploi dans les conditions suivantes, sauf impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat en application de l'article L. 1226-9 du code du travail :

– pour maladie ou accident de la vie privée : dans la limite de 6 mois pour une même maladie ou un même accident ;

– pour accident du travail, du trajet ou maladie professionnelle : pendant toute la durée de l'arrêt de travail, incluant, le cas échéant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que doit suivre l'intéressé conformément à l'avis de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles.

Au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

2. Règles particulières aux salariés devenus physiquement inaptes à leur emploi :

Sous réserve de l'application des dispositions spécifiques concernant les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle prévues aux articles L. 1226-9 et suivants du code du travail, les règles ci-après devront être observées :

À l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident, si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'inaptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise, et aussi comparable que possible à

l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations ou transformations de postes de travail.

Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai de 1 mois à compter de la date du dernier examen médical de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Les dispositions prévues à l'alinéa précédent s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

TITRE III

DISPOSITIONS RELATIVES À L'EXERCICE DE L'EMPLOI

CHAPITRE IER

CLASSIFICATIONS

Article 21

Conditions générales d'exécution

Quel que soit le niveau de l'emploi, certaines conditions générales d'exécution peuvent être exigées :

– l'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail ;
– le salarié peut être amené à exécuter des tâches relevant d'un niveau inférieur à celui de l'emploi qu'il occupe ;
– c'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification.

La référence aux référentiels des diplômes ne sert qu'à déterminer le niveau de connaissances requises pour tenir l'emploi. Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience.

Article 22

Classification des emplois et coefficients hiérarchiques

Niveau I. – Emplois d'exécutant

Échelon 1 (coefficient 100) :

Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières. Elles sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente d'un autre salarié ou du chef d'exploitation sans avoir à faire preuve d'initiative.

Ces tâches permettent l'utilisation de petit matériel.

Exemples :

Salarié toute main ; manœuvre ; vendangeur, enleveur de bois, activités de palissages, relevages, épamprages ; ramasseur de plants, fruits et légumes ; castreur maïs, épurateur, trieur ; soins et gardes de troupeaux ; petits entretiens et services dans l'agrotourisme ; employé de bureau débutant non titulaire d'un diplôme.

Niveau II. – Emplois spécialisés

Échelon 1 (coefficient 130) :

Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes avec une bonne maîtrise des savoir-faire. L'emploi peut comporter l'utilisation de machines préréglées ou à réglage simple. L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente. Dans l'exécu-

tion de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité de déceler des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution du travail, ne représentent pas des caractères de gravité sur le plan économique, de la sécurité des personnes ou de la prévention de l'environnement.

Le titulaire de l'emploi peut conduire des tracteurs et engins à traction moteur des outils portés ou attelés ; il a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer son entretien courant selon les consignes données.

Exemples :

Aide vacher, aide berger, aide porcher, aide gaveur, aide chaponneur ; salarié participant à la préparation des conserves ; tailleur de vigne, aide arboriculteur, travaux de taille en vert, de réception et de traitement de la vendange ; conducteur de tracteur ; lavage, triage et conditionnement des fruits et légumes ; réglage de l'arrosage ; taille et éclaircissage des arbres fruitiers ; cariste ; salarié dans une ferme-auberge ou camping à la ferme ou relais équestre participant à la préparation des repas ; employé de bureau pouvant établir des bulletins de paie et des factures ou ayant une expérience professionnelle de 1 an ; chargeur et ramasseur de volailles.

Échelon 2 (coefficient 145) :

Même référentiel que l'échelon 1 mais dont l'emploi peut comporter également la participation à des travaux qualifiés de façon occasionnelle et sous surveillance rapprochée d'un salarié qualifié.

Exemples :

Travaux d'épamprage mécanique ; cariste après 1 an d'ancienneté avec une bonne pratique du stockage ; employé assurant le secrétariat de l'exploitation ; fromager ; tailleur de vigne titulaire d'un diplôme de taille ou justifiant d'une pratique professionnelle de 2 ans.

Les deux échelons de ce niveau correspondent aux référentiels techniques du CAPA.

Niveau III. – Emplois qualifiés

Échelon 1 (coefficient 160) :

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des activités qualifiées de l'entreprise. L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions.

Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données, il nécessite des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain. À ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution (réglage des matériels…).

Dans l'exécution de ces tâches, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche et dont il guide le travail. De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de traiter les cultures, de repérer les anomalies ou les incidents sur ces dernières et sur les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer.

À partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis et de stagiaires.

Exemples :

Vacher, porcher, berger, gaveur qualifié ; travaux viticoles de rognage, de réglage de charrues ; salarié d'entretien qualifié.

Échelon 2 (coefficient 175) :

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées, comme au 1er échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est large. L'organisation des travaux est laissée à la responsabilité du salarié à partir d'instructions données.

Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution du travail.

Exemples :

Travaux viticoles d'effeuillage mécanique, de surveillance du pressoir ; chauffeur livreur, responsable de la préparation des commandes ; conducteur poids lourds ; secrétaire comptable.

L'échelon de ce niveau correspond au référentiel technique du BEPA.

Niveau IV. – Emplois hautement qualifiés

Échelon 1 (coefficient 190) :

Exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.

Pour la bonne réalisation des travaux confiés, le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tels que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).

Exemples :

Chauffeur hautement qualifié ; conducteur de « super-lourd » ; conducteur d'engins de récolte, de presses automotrices, de machines à planter, palisser et tailler ; éleveur, animateur de poney club ; accompagnateur de randonnées ; mécanicien dans une entreprise de travaux agricoles ou une CUMA ; débardeur forestier ; vacher, porcher, berger ; gaveur hautement qualifié ; conducteur d'engins de travaux fonciers, d'assainissement, d'irrigation et forestiers débutant ; travaux viticoles de réglage des appareils de traitement, de pulvérisation, d'épamprage chimique ; emploi de bureau très qualifié.

L'échelon de ce niveau correspond au référentiel technique du BTA.

Échelon 2 (coefficient 200) :

L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus. Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation.

Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.

Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration et l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tels que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).

Exemples :

Conducteur d'engins automoteurs de récoltes, d'engins de travaux fonciers, d'assainissement, d'irrigation et forestiers justifiant d'une pratique professionnelle de 2 ans ; mécanicien hautement qualifié assurant aussi le suivi, l'entretien et la réparation de l'ensemble du parc de matériel ; surveillant de chantier occupant moins de cinq personnes.

Niveau I. – Techniciens et agents de maîtrise (TAM)

Technicien – Échelon 1 :

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 périodiques et en fonction des résultats attendus.

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

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

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

Technicien – Échelon 2 :

À cet échelon, 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 au référentiel BTS agricole).

Agent de maîtrise :

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 de 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 du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Niveau II. – Techniciens et agents de maîtrise (TAM)

Technicien :

Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.

Ces compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose.

Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiées.

Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.

Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou développement de ses capacités.

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

Agent de maîtrise :

Outre les travaux et missions d'encadrement effectués 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 formations professionnelles possibles des salariés qu'il encadre.

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

Niveau I. – Cadres

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 tableaux de bord, les analyse et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.

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).

Niveau II. – Cadres

Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise, c'est-à-dire un mandataire social, un gérant ou une personne nommée par le conseil d'administration.

Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.

Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.

Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.

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).

Le tableau de raccordement entre l'ancienne et la nouvelle grille de classification est fixé dans l'annexe II de la présente convention.

Chapitre II

Rémunérations

Article 23

Salaire des salariés agricoles

Les salariés payés au temps sont rémunérés sur la base d'un salaire horaire fixé à l'annexe "Salaires" de la présente convention (annexe I).

Conformément à l'article L. 3242-1 du code du travail, la rémunération des heures de travail est mensualisée et indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois.

Article 24

Rémunération mensualisée des heures normales de travail

La rémunération des heures normales de travail est mensualisée.

La mensualisation de la rémunération des heures normales a pour but d'uniformiser le montant de la paie mensuelle en neutralisant les conséquences de la répartition inégale des jours de travail entre les 12 mois de l'année. Lors du passage au mois, il y aura donc lieu de payer 151,67 fois le salaire horaire (35 heures multipliées par 52 semaines divisées par 12 mois = 151,67).

Article 25

Rémunération forfaitaire

Des conventions de forfait peuvent être mises en place uniquement pour les cadres selon les modalités du code du travail et conformément au chapitre XI de l'accord national sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles du 23 décembre 1981.

L'employeur doit alors :

Établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées.

S'assurer que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires.

Organiser une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération.

Définir les modalités d'exercice du droit à la déconnexion du salarié.

Article 26

Salaires

Le salaire minimum est fixé pour chaque catégorie dans l'annexe I de la présente convention. Il peut être complété le cas échéant par une partie variable.

Article 27

Majoration de salaire du salarié occasionnel

Le salarié occasionnel perçoit une majoration de 10 % appliquée sur la rémunération totale brute.

Le salarié occasionnel est celui qui est occupé irrégulièrement à l'exécution de tâches occasionnelles, ponctuelles et urgentes, en raison d'un besoin momentané de l'entreprise ou de l'exploitation.

Dans le cas où l'intéressé(e) bénéficie, par ailleurs, de l'indemnité de fin de contrat ou de l'indemnité de précarité d'emploi prévues à l'article L. 1243-8 (CDD) du code du travail, le cumul des deux avantages est limité à 10 %.

Article 28

Salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée

Le salaire des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée ne pourra être inférieur à celui des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée employés sur des postes ou des tâches identiques.

Article 29

Égalité salariale entre hommes et femmes

À égalité de qualification professionnelle et de compétences, les femmes reçoivent le même salaire que les hommes, en application des dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail et de l'accord national du 29 octobre 2009 sur l'égalité professionnelle et salariale en agriculture.

Article 30

Salaire des jeunes salariés

Les taux des salaires applicables aux jeunes salariés de moins de 18 ans sont fixés comme suit par rapport aux salaires des salariés de même catégorie :

– de 16 à 17 ans : 80 % ;

– de 17 à 18 ans : 90 %.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

D'autre part, à égalité de qualification professionnelle et de compétences, les jeunes salariés percevront le même salaire que les adultes.

Article 31

Salaire des apprentis

En application des articles D. 6222-26 et suivants du code du travail, la rémunération minimale des apprentis est fixée comme suit :

1° Rémunération de base :

* Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :

– 25 % du Smic pendant la 1re année d'exécution du contrat ;

– 37 % du Smic pendant la 2e année d'exécution du contrat ;

– 53 % du Smic pendant la 3e année d'exécution du contrat.

* Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans :

– 41 % du Smic pendant la 1re année d'exécution du contrat ;

– 49 % du Smic pendant la 2e année d'exécution du contrat ;

– 65 % du Smic pendant la 3e année d'exécution du contrat.

* Pour les jeunes âgés de 21 ans et plus :

– 53 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable pendant la 1re année d'exécution du contrat ;

– 61 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant la 2e année d'exécution du contrat ;

– 78 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant la 3e année d'exécution du contrat.

Les jeunes apprentis de moins de 16 ans bénéficient d'une rémunération identique à celle prévue pour les apprentis âgés de 16 à 17 ans.

2° Cas particuliers :

a) Prolongation de la durée de l'apprentissage en raison :

– de l'échec à l'examen ou retard dans le début du cycle d'apprentissage ou de suspension de celui-ci telles que ces situations sont prévues aux articles L. 6222-11 et L. 6222-12 du code du travail : rémunération correspondante à la dernière année précédant cette prolongation ;

– de l'état de santé de l'apprenti handicapé telle que cette situation est prévue à l'article R. 6222-49 du code du travail : majoration de 15 points du taux de rémunération applicable à la dernière année de rémunération.

b) Réduction de la durée de l'apprentissage :

– apprentis dont la durée de l'apprentissage est réduite de 1 an en application des articles R. 6222-15 et suivants du code du travail : (apprentis entrant en apprentissage pour achever une formation et apprentis titulaires d'un diplôme ou titre homologué de niveau supérieur) : rémunération calculée comme s'ils avaient déjà effectué une première année d'apprentissage ;

– apprentis dont la durée de l'apprentissage est réduite de 1 an en application des articles R. 6222-16, R. 6222-17 et R. 6222-33 du code du travail (formation complémentaire de même niveau et en rapport direct avec celle acquise précédemment) : majoration de 15 points du taux de rémunération applicable à la dernière année d'apprentissage.

3° Majoration en fonction de l'âge :

Les montants des rémunérations fixés ci-dessus sont majorés à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ans ou 21 ans.

Les années du contrat exécutées avant que l'apprenti ait atteint l'âge de 18 ans et 21 ans sont prises en compte pour le calcul des montants de rémunération fixés au 1° ci-dessus.

Article 32

Salaire des salariés changeant temporairement d'emploi

Les salariés appelés à effectuer des travaux dans une catégorie supérieure à leur qualification, percevront le salaire de cette catégorie pour le temps qu'ils y seront employés.

Les salariés appelés à effectuer des travaux dans une catégorie inférieure à leur qualification conserveront leur salaire.

Article 33

Salaire des salariés en situation de handicap

Pour les salariés en situation de handicap, le salaire sera fixé conformément aux dispositions du code du travail et notamment des articles L. 5213-6 et suivants. Le salaire ne peut être inférieur aux minima légaux réglementaires ou conventionnels.

Article 34

Travaux saisonniers

Indépendamment de la procédure de révision prévue par l'article 7, l'annexe I "Salaires" de la présente convention fera l'objet d'avenants qui détermineront la rémunération des travaux saisonniers.

Ces avenants seront conclus entre les parties signataires de la présente convention dans le cadre de la commission mixte qui a procédé à son élaboration.

Cette commission sera réunie à la demande de la partie la plus diligente et dans le délai maximum de 1 mois à compter de la transmission de la demande à l'autorité administrative compétente (DIRECCTE).

Chapitre III

Primes diverses

Article 35

Prime d'ancienneté

Après 2 ans d'ancienneté, le salarié cadre, technicien et agents de maîtrise ou non cadre bénéficiera d'une prime d'ancienneté égale à 1 % du salaire total brut tous les 2 ans pour atteindre au maximum 6 % la douzième année.

Article 35.1

Prime d'outillage

L'outillage est fourni par l'employeur.

Dans les cas exceptionnels où le salarié fournirait les outils, en accord avec l'employeur, il percevra une prime spéciale d'outillage représentant l'amortissement normal de l'outil utilisé.

Chapitre IV

Durée du travail

Article 36

Durée du travail

La durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine, conformément à l'article L. 3121-27 du code du travail. Cette durée du travail s'entend du travail effectif, à l'exclusion, sauf dispositions contractuelles plus favorables, du temps nécessaire au casse-croûte, aux repas et des périodes dites d'équivalences, ainsi que des périodes de repos.

Le trajet domicile/lieu de travail habituel n'est pas un temps de travail effectif. Le déplacement du siège de l'entreprise sur le lieu d'exécution du travail est un temps de travail effectif. Le trajet domicile/lieu d'exécution du travail, s'il est supérieur au temps habituel de trajet domicile/lieu de travail, fera l'objet d'une contrepartie négociée entre l'employeur et le salarié (art. L. 3121-4 du code du travail).

La durée légale annuelle est de 1 607 heures en incluant la journée de solidarité.

Article 36.1

Équivalences

Pour les salariés énumérés ci-après la durée de présence correspondant à 35 heures de travail effectif est fixée à 42 heures (art. R. 713-6 du code rural) :

– personnel de gardiennage de locaux ou d'installation ;

– personnel de surveillance des appareils à fonctionnement continu ;

– préposé des services d'incendie ;

– pour le personnel affecté à la surveillance des animaux de l'élevage, 1 heure 10 du temps consacré à la surveillance des animaux est comptée pour 1 heure de travail effectif ;

– pour le personnel présent sur les marchés et non occupé, 1 heure 15 de présence correspond à 1 heure de travail effectif.

Article 36.2

Organisation du temps de travail

Les parties conviennent d'appliquer les possibilités d'organisation du temps de travail prévues à l'accord national du 23 décembre 1981 et à l'article 5 de l'accord national du 18 juillet 2002.

Article 36.3

Absences

Toute absence doit être autorisée, ou motivée. L'autorisation, sauf en cas d'urgence ou de motifs légitimes (accident, maladie, cas de force majeure, impossibilité absolue), doit être demandée à l'employeur au moins l'avant-veille du premier jour de son absence, sous réserve du respect des droits des représentants du personnel.

Les employeurs ne peuvent pas s'opposer à l'absence de leurs salariés titulaires d'un mandat pour assister aux commissions et réunions de négociation de la présente convention collective.

Ils ne peuvent pas s'opposer à l'absence des salariés mandatés ou élus pour répondre à leurs obligations prévues par les textes législatifs et réglementaires.

Article 36.4

Réductions exceptionnelles de l'horaire de travail

Pourront être récupérées les heures perdues par suite d'une interruption collective de travail résultant : de causes accidentelles, d'intempéries ou en cas de force majeure, d'inventaire ; du chômage d'un jour ou de 2 jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels.

Les heures perdues au-dessous de la durée normale peuvent être récupérées en application de l'article L. 3121-50 du code du travail lorsqu'elles n'ont pas été reconnues au titre du chômage partiel selon les modalités ci-après :

– chômage d'un jour habituellement travaillé tombant la veille ou le lendemain d'un jour férié, dans les 30 jours entourant la date du jour chômé ;

– résultant de causes accidentelles ou de cas de force majeure, dans les 4 semaines à partir de la reprise normale du travail ;

– pour intempéries, dans les 12 semaines à partir de la reprise normale du travail.

Les heures ainsi perdues et récupérables sont payées au taux normal avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues.

Les heures de récupération effectuées en application du présent article ne peuvent excéder pour un même salarié, 8 heures par semaine et 50 heures par période de 12 mois consécutifs.

La récupération ne peut concerner que les salariés présents lors de l'interruption.

Article 36.5

Coordination entre variation d'horaire, heures de récupération et chômage partiel

Lorsque, à la suite d'intempéries ou pour un cas de force majeure, l'horaire normal de 35 heures ne peut être respecté, l'employeur peut recourir aux possibilités suivantes :

– décider la récupération des heures ainsi perdues conformément aux dispositions de l'article 36.4 ;

– décider d'utiliser la variation d'horaire prévue à l'article 36.2 susvisé si l'employeur applique le dispositif d'annualisation de la durée du travail ;

– solliciter de l'autorité administrative compétente l'admission au chômage partiel.

Lorsque, au cours d'une semaine ou d'une période annuelle, un salarié a effectué à la fois des heures de variation et des heures de récupération telles que définies à l'article 36.4, le nombre global d'heures normales susceptibles d'être effectuées au-delà de 35 heures par semaine, soit au titre de la variation, soit au titre de la récupération, ne peut excéder 8 heures par semaine (art. R. 713-4 du code rural) et 180 heures par période annuelle.

Article 36.6

Contrat de travail intermittent

1. Principe général

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. Ces contrats doivent être conclus dans le respect des règles fixées par le présent accord.

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée, obligatoirement écrit.

Le contrat de travail mentionne notamment la qualification du salarié et la durée annuelle minimale de travail du salarié. La durée minimale ne peut être inférieure à 300 heures par an et supérieure à 1 200 heures par an. Les heures dépassant la durée minimale fixée aux contrats ne peuvent excéder 1/3 de cette durée sauf accord du salarié.

2. Période et horaire de travail

En ce qui concerne les périodes et les horaires de travail, il y a lieu de distinguer deux catégories de contrats de travail intermittent.

a) Contrat prévoyant des périodes de travail fixées avec précision

Le contrat de travail intermittent peut prévoir une ou plusieurs périodes travaillées par an en fixant avec précision la date de début et de fin de ces périodes. Le contrat précise la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées. Le salarié peut suivre l'horaire habituel de l'entreprise.

b) Contrat prévoyant des travaux saisonniers ou conclu dans le cadre de services de remplacement

Dans ce cas, le contrat de travail intermittent peut prévoir une ou plusieurs périodes de travail dont les dates de début et de fin ainsi que la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, peuvent ne pas être fixées avec précision au contrat, en raison de la nature de l'activité.

– d'une part, le contrat doit énumérer la nature des travaux saisonniers ou préciser qu'il est conclu dans le cadre d'un service de remplacement ;
– d'autre part, l'employeur doit notifier au salarié la date du début de chaque période de travail et les horaires de travail au moins 8 jours à l'avance. Sauf circonstances justifiées, le salarié doit se présenter au travail à la date indiquée sous peine de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Lorsque le contrat de travail est conclu dans le cadre d'un service de remplacement, la date du début d'une période de travail peut être notifiée au salarié un jour avant, en cas de remplacement non prévisible. Dans ce cas, le salarié peut refuser deux fois par an sans justification d'effectuer cette période de travail et 2 autres fois en cas d'incompatibilité avec d'autres engagements professionnels sur présentation de justificatifs.

3. Rémunération

Le contrat de travail intermittent doit préciser les modalités de rémunération du salarié. À cet effet, les parties au contrat peuvent opter pour l'une des deux formules suivantes :

– soit la rémunération mensuelle des heures de travail effectivement faites au cours du mois, majorées de 13 % dont 10 % au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés et 3 % au titre du paiement des jours fériés ;
– soit la rémunération mensualisée et lissée sur la base de 1/12 de la durée du travail annuelle prévue au contrat majorée de 13 %.

Article 37

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée normale de 35 heures par semaine ou de la durée considérée comme équivalente, sont régies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur à l'article L. 3121-28 du code du travail ainsi que par le chapitre VII de l'accord national du 23 décembre 1981.

Après consultation de chacun des salariés concernés, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos payé :

– de 1 heure 15 pour chacune des 8 premières heures supplémentaires ;

– et de 1 heure 30 pour chacune des heures supplémentaires suivantes.

Article 37.1

Détermination de la période annuelle

La période annuelle visée à l'article 10.1 de l'accord national susvisé s'entend de l'année civile.

Article 38

Dispositions relatives au contrôle de la durée du travail

Le contrôle de la durée du travail devra répondre aux dispositions des articles L. 713-20 et R. 713-35 à R. 713-50 du code rural, et de l'article 11.2 de l'accord national du 23 décembre 1981.

En cas d'organisation du travail par relais, par roulement ou par équipes successives, la composition nominative de chaque équipe est indiquée soit par un tableau affiché, soit par un registre tenu constamment à jour et mis à la disposition des agents de contrôle.

Article 39

Repos hebdomadaire

Chaque semaine, tout salarié a droit à un repos d'une durée minimale de 35 heures consécutives. Ce repos est constitué du repos hebdomadaire de 24 heures auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures consécutives (art L. 714-1 et L. 714-5 du code rural). Le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche.

Les dérogations au repos hebdomadaire et au repos dominical sont admises ou accordées dans les conditions spécifiées à l'article 47 ci-après.

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de travaux dont l'exécution ne peut être différée, le repos hebdomadaire peut être suspendu sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé.

L'employeur qui désire suspendre le repos hebdomadaire doit se conformer aux dispositions de l'article 48 ci-après.

Les jeunes âgés de 14 à 16 ans non libérés de l'obligation scolaire qui exécutent des travaux légers pendant les vacances scolaires doivent obligatoirement bénéficier du repos dominical.

Article 39.1

Dérogations au repos dominical

Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation, le repos hebdomadaire peut être donné pour tout ou partie du personnel soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année, seulement suivant l'une des modalités ci-après :

a) Un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre ;

b) Une demi-journée le dimanche avec repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;

c) Par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois ;

d) Par roulement pour les activités d'accueil touristique qui ont pour support l'exploitation (loi du 23 février 2005).

En dehors des cas mentionnés ci-avant, l'employeur qui veut faire usage de l'une des dérogations prévues au premier alinéa du présent article doit en formuler la demande auprès de l'autorité administrative (DIRECCTE) dans les conditions prévues à l'article R. 714-4 du code rural et au moins 15 jours avant la date concernée.

L'employeur est admis de plein droit à donner le repos hebdomadaire :

1. Selon les modalités prévues au *c* ci-dessus pour le personnel employé :

– aux soins des animaux ;

– aux opérations qui doivent être effectuées quotidiennement et ne peuvent être différées ;

– à la conduite des appareils fonctionnant en continu ;

– au traitement des matières susceptibles d'altération très rapide ;

– à des activités d'organisation de manifestations, d'installation de stand et d'exposition dans les foires et salons (ayant fait l'objet d'autorisation ou d'agrément) ;

– à des opérations de maintenance qui pour des raisons techniques doivent être réalisées de façon urgente ou qui nécessitent la mise hors exploitation.

2. Selon les modalités prévues au *a* ou au *b* ci-dessus dans les exploitations de polyculture associées à des activités d'élevage exercées à titre principal qui n'emploient qu'un salarié polyvalent.

3. Selon les modalités prévues au *d* ci-dessus pour le personnel employé à des activités d'accueil destinées à une clientèle de touristes.

Article 39.2

Suspension du repos hebdomadaire

Tout employeur qui veut suspendre le repos hebdomadaire dans les conditions prévues à l'article 5.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 et en application des troisième et quatrième alinéas de l'article 38 ci-dessus doit en aviser immédiatement l'autorité administrative (DIRECCTE) et, sauf cas de force majeure, avant le commencement du travail.

Il doit faire connaître les circonstances qui justifient la suspension du repos hebdomadaire, indiquer la date et la durée de cette suspension, les personnes qu'elle atteindra et la date à laquelle ces personnes pourront bénéficier du repos compensateur.

Chapitre V

Paie

Article 40

Périodicité des règlements de salaires

Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois. Les salariés ont droit au versement d'un acompte correspondant à la moitié de la rémunération mensuelle pour une quinzaine de travail effectué.

Les salariés payés au mois devront être réglés au plus tard le cinquième jour ouvrable du mois suivant celui pour lequel le salaire est dû.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée sont assimilés aux salariés payés au mois.

Article 41

Bulletins de salaire

Lors de chaque paie, l'employeur établit un bulletin de salaire qui sera obligatoirement remis au salarié. Ce bulletin doit indiquer les mentions exigées par la loi.

Chapitre VI

Avantages et fournitures en nature

Article 42

Nourriture et logement

La valeur de base servant au calcul des avantages en nature est fixée à l'annexe I "Salaires" de la convention (annexe I).

Le salaire du personnel nourri est calculé en déduisant la valeur de la nourriture de son salaire net après déduction des cotisations sociales.

Le montant de la valeur journalière de la nourriture est calculé sur la base d'un petit déjeuner et de deux repas. La valeur du petit déjeuner est fixée à une demi-fois la valeur de référence des avantages en nature, la valeur d'un repas est égale à une fois cette même valeur de référence.

L'évaluation mensuelle du logement du salarié agricole est fixée forfaitairement à l'annexe I "Salaires" qui prévoit la valeur de la première pièce occupée et la valeur de chaque pièce supplémentaire. La valeur de la première pièce occupée est égale à huit fois la valeur de base servant au calcul des avantages en nature, la valeur de chaque pièce supplémentaire fixée à l'annexe I "Salaires" résultera d'une négociation séparée.

Le montant de la valeur mensuelle du logement est arrondi à l'euro supérieur.

Un état des lieux est établi lors de la prise en charge, en double exemplaire, sur papier libre.

À défaut, aucune indemnité pour dégradation ou détérioration ne peut être réclamée à la partie prenante.

La valeur du logement est déduite du salaire lors de chaque paie.

Le logement, étant un accessoire du contrat, doit être évacué par son occupant au jour où ledit contrat cesse d'avoir effet.

Article 43

Chauffage et éclairage

1. Logement constitué d'une pièce incluse dans le logement de l'employeur : ce local doit être normalement chauffé et éclairé sans qu'il en résulte une augmentation du montant de l'évaluation du logement.

2. Logement indépendant de celui de l'employeur :

a) Chauffage :

– dans le cas d'un chauffage au bois, l'employeur indiquera à son salarié le bois qu'il aura à couper et à ramasser lui-même sur son temps de travail ; le salarié ne pourra, en aucune façon, ni vendre, ni emporter hors de l'exploitation tout ou partie du bois qui lui a été accordé dans les conditions prévues au présent article ;
– dès lors que le logement mis à disposition du salarié n'est pas chauffé au bois, celui-ci assurera personnellement les frais de chauffage.

b) Électricité et eau :

Le salarié supportera personnellement la consommation d'électricité et d'eau.

Afin d'éviter tout litige, des compteurs d'eau et d'électricité propres au logement du salarié devront être installés par l'employeur.

Toutefois, le contrat de travail peut prévoir les conditions dans lesquelles le chauffage, l'éclairage et l'eau seront fournis au salarié.

Article 44

Règlements des avantages en nature

Le montant des avantages en nature est ajouté au salaire brut pour le calcul des cotisations et déduit du salaire net à payer.

Article 45

Frais d'emménagement et frais de voyage

Les frais d'emménagement des salariés permanents embauchés dans le département ou dans un rayon de 50 km autour de l'exploitation, sont à la charge de l'employeur. Ils comprennent les frais de transport du mobilier et les frais de voyage du salarié et de sa famille.

Toutefois, en cas de départ volontaire et sans motif valable du salarié ou de son renvoi pour faute grave dans les 12 mois suivant l'embauche, l'intéressé doit rembourser les frais dont l'employeur a supporté la charge, étant entendu que ceux-ci sont réduits proportionnellement au temps de présence sur l'exploitation.

Chapitre VII

Congés payés. – Jours chômés

Article 46

Congés payés

Les congés payés sont attribués dans les conditions fixées par les articles 3.1, 3.2, 3.3 et 3.4 de l'accord national et par les articles L. 3141-1 et suivants du code du travail.

Les salariés chargés des soins aux animaux et travaillant le dimanche, bénéficient de 2 jours de congés payés supplémentaires.

Les congés payés doivent être fixés d'un commun accord.

Les congés payés de plus de 24 heures peuvent ne pas être attribués pendant des périodes de haute activité de l'exploitation.

Article 47

Jours fériés légaux chômés et payés

Les jours fériés légaux applicables en agriculture sont ceux énumérés à l'article L. 3133-1 du code du travail :

– 1er janvier ;

– lundi de Pâques ;

– 1er Mai ;

– 8 mai ;

– Ascension ;

– lundi de Pentecôte ;

– 14 Juillet ;

– Assomption ;

– la Toussaint ;

– 11 Novembre ;
– Noël.

La journée de solidarité instituée à l'article L. 3133-7 du code du travail pourra notamment être accomplie l'un de ces jours fériés selon des modalités à définir par l'employeur ou par accord collectif.

Le 1er Mai est obligatoirement chômé et payé, sauf dérogation prévue par l'article L. 3133-6 du code du travail lorsque la nature de l'activité l'exige.

Le chômage des autres jours fériés n'entraîne aucune réduction de rémunération.

Article 48

Fête locale

Il est accordé aux salariés un jour chômé et payé à l'occasion de la fête locale organisée dans la commune du siège de l'entreprise.

Chapitre VIII

Protection de la maternité

Article 49

Garantie de l'emploi en cas de maternité

Elle est assurée dans les conditions prévues aux articles L. 1225-4 et 5 du code du travail.

Article 49.1

Dispense de préavis

Les femmes en état de grossesse médicalement constaté peuvent rompre leur contrat de travail sans préavis et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture, conformément à l'article L. 1225-34 du code du travail.

Article 50

Repos des femmes en couche et des femmes allaitant leurs enfants

Pendant 1 année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent, à cet effet, de 1 heure par jour durant les heures de travail.

Article 51

Congés de maternité, de paternité et d'adoption

Ces congés sont attribués dans les conditions prévues aux articles L. 1225-17 et suivants (maternité), L. 1225-35 et 36 (paternité) et L. 1225-37 et suivants (adoption) du code du travail.

Article 51.1

Indemnité journalière de maternité ou d'adoption

Pendant la période du congé de maternité ou d'adoption, les salariées ont droit à l'indemnité journalière prévue par la législation sur les assurances sociales sous réserve de satisfaire aux conditions exigées par cette législation et notamment de cesser toute activité salariée pendant la période d'indemnisation.

Article 52

Reprise du travail

À l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi.

À l'issue du congé de paternité, le salarié retrouve son précédent emploi, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 52.1

Congé parental d'éducation

Le bénéfice de ce congé est attribué dans les conditions prévues aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail.

Article 53

Congé de naissance

Tout salarié bénéficie de 3 jours de congés supplémentaires pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Pour un même enfant, ces jours d'absence peuvent se cumuler avec les congés de paternité ou d'adoption.

Ces 3 jours peuvent être consécutifs ou non après entente entre l'employeur et les bénéficiaires, mais doivent être inclus dans une période de 15 jours entourant la date de naissance ou d'arrivée au foyer de l'enfant.

La rémunération de ces 3 jours, à la charge de l'employeur, est égale au salaire qui serait perçu par l'intéressé pour une égale période de travail à la même époque.

Chapitre IX

Autres congés

Article 54

Congés spéciaux

Tout salarié a droit à :

– 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;

– 4 journées de congé payées à l'occasion de son mariage, ou de la conclusion d'un Pacs ;

– 3 journées de congé payées à l'occasion du décès de son conjoint, ou d'un partenaire lié par un Pacs, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère ou de la sœur ;

– 5 journées de congé payées à l'occasion du décès d'un enfant ;

– 2 journées de congé payées à l'occasion du décès d'un descendant autre qu'un enfant ;

– à l'occasion du mariage d'un enfant, le (ou la) salarié(e) pourra prétendre à une autorisation d'absence de 2 journées dont une sera rémunérée ;

– 1 journée de congé payée à l'occasion de la journée d'appel de préparation à la défense ;

– 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant.

Article 55

Prise en compte des jours d'absences

Les jours d'absence prévus aux articles 53 et 54 sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Chapitre X

Santé et sécurité au travail

Article 56

Sécurité et prévention des risques

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions des textes en vigueur concernant la santé et la sécurité au travail de leurs salariés agricoles, ainsi que de l'accord collectif national du 23 décembre 2008 relatif aux conditions de travail en agriculture.

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. À ce titre, il procède à l'évaluation des risques professionnels et la retranscrit dans le document unique prévu aux articles R. 4121-1 à 4 du code du travail.

L'employeur assure la formation de chaque salarié à la sécurité à son poste de travail et lui fournit les équipements de protections individuels correspondants.

Dans les exploitations utilisant des moyens mécaniques de travail, les dispositifs de protection sont obligatoires.

Toutes mesures de protection doivent être prises par les employeurs lors de l'emploi de produits chimiques et phytosanitaires classés dangereux ou cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques (CMR).

Article 57

Travaux insalubres, manutention, travail des jeunes et des femmes

Les femmes, les jeunes salariés et les apprentis ne doivent pas être employés à des travaux excédant leurs forces.

Il est interdit d'occuper les jeunes (mineurs) à des travaux insalubres ou dangereux.

Manutention de charges : article R. 4541-9

Lorsque le recours à la manutention manuelle est inévitable (…) un travailleur ne peut être admis à porter d'une façon habituelle des charges supérieures à 55 kilogrammes qu'à condition d'y avoir été reconnu apte par le médecin du travail, sans que ces charges puissent être supérieures à 105 kilogrammes.

Toutefois, les femmes ne sont pas autorisées à porter des charges supérieures à 25 kilogrammes ou à transporter des charges à l'aide d'une brouette supérieures à 40 kilogrammes, brouette comprise.

Les jeunes travailleurs sont autorisés à être affectés à des travaux comportant des manutentions manuelles au sens de l'article R. 4541-2 du code du travail excédant 20 % de leur poids si leur aptitude médicale à ces travaux a été constatée.

Travaux salissants

Cf. arrêté du 3 octobre 1985 fixant les conditions dans lesquelles des douches doivent être mises à la disposition du personnel effectuant des travaux insalubres ou salissants :

Liste des travaux :

– manipulation d'ammoniums quaternaires à usage herbicide ;

– travaux d'abattage d'animaux de boucherie et de volailles ;

– travaux d'équarrissage ;

– curage des fosses à purin ou à compost ;

– travaux exposant aux poussières de chlorure de potassium ;

– manipulation et emploi de produits à usage agro-sanitaire ;

– insecticides organophosphorés et carbamates anticholinestérasiques ;

– dérivés nitrés de la série phénolique (colorants nitrés) ;

– dérivés nitrés et chloronitrés du benzène et de ses homologues ;

– fongicides organo-mercuriels ;

– huiles anthracéniques.

Travaux effectués dans les ateliers où la captation de poussières est absente ou insuffisante :

– manipulation ou emploi des engrais, notamment de la cyanamide calcique ;

– effilochage ou broyage, cardage des plantes végétales à usage textile ;

– stockage et manipulation des céréales et des semences, traitements phytosanitaires des semences ;

– fabrication, manutention de la poudre de lait, des aliments du bétail ;

– travaux de nettoyage et entretien des fours, cheminées, chaudières, retaillage des vieilles meules ;

– criblage, ensachage et manutention du charbon de bois.

Travaux dangereux

Pas de restrictions particulières pour les femmes (hormis les femmes enceintes) ; restrictions pour les jeunes travailleurs (stagiaires, apprentis) pour l'utilisation des machines, appareils et des produits dangereux ; déclaration préalable à l'inspection du travail.

Cf. articles L. 4151-1 et suivants du code du travail sur les dispositions particulières à certaines catégories de travailleurs.

Article 58

Logement

Le logement des salariés agricoles doit être conforme aux dispositions de l'arrêté préfectoral du 18 décembre 1978 et des textes qui le modifieront ou le remplaceront.

Possibilité d'hébergement temporaire sous tente pendant les travaux saisonniers d'été.

Textes applicables :

Décret du 24 août 1995 et l'arrêté du 1er juillet 1996, (NOR AGRS9601337A) relatif à l'hébergement des travailleurs agricoles.

TITRE IV

DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉSILIATION DES CONTRATS DE TRAVAIL

Article 59

Procédure disciplinaire

Dans le cadre des dispositions des articles L. 1332-1 à 3 du code du travail, le salarié à l'égard duquel l'employeur envisage de prendre une sanction pouvant avoir une incidence, immédiate ou non, sur sa présence dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération, peut se faire assister lors de l'entretien préalable prévu par l'article précité par une personne de son choix, salariée de l'entreprise ou de l'exploitation qui l'occupe ou de toute autre entreprise ou exploitation relevant du champ d'application de la présente convention.

Article 60
Conditions de résiliation

Sous réserve des dispositions de l'article 20 (reprise du travail à l'issue d'une période de suspension) de la présente convention, de conditions plus favorables contenues dans les contrats écrits, les conditions de résiliation des contrats de travail sont déterminées par les lois, décrets, arrêtés, règlements en vigueur et par les dispositions ci-après.

Article 61
Préavis

Le préavis doit être notifié par lettre recommandée avec avis de réception.

Le point de départ du préavis coïncide avec la date de présentation mentionnée par la poste sur l'avis de réception.

En cas de démission, de licenciement sauf en cas de faute grave ou lourde, de départ et mise à la retraite, la durée du préavis est fixée comme suit :

– 4 mois pour les cadres ;
– 3 mois pour les techniciens, les agents de maîtrise et les salariés logés par l'employeur ;
– 2 mois pour un salarié comptant au moins 2 ans d'ancienneté chez le même employeur et 1 mois pour tous les autres salariés.

En cas de licenciement, les formalités prévues par les articles L. 1232-2 à 4, L. 1232-6 et s, R. 1234-1 à 5 du code du travail devront être respectées.

Pendant le préavis, des demi-journées sont accordées au salarié dans les conditions suivantes, pour lui permettre de rechercher un emploi :

– 2 demi-journées par semaine dont une au choix du salarié et une validée par l'employeur ;
– ces 2 demi-journées peuvent être groupées.

Le droit du maintien du salaire pour ces journées d'absence, réservées à la recherche d'un nouvel emploi n'est ouvert que dans le cas de licenciement.

Les dispositions dont il s'agit cessent de jouer dès l'instant où le salarié a trouvé un nouvel emploi

Article 62
Indemnité de licenciement

Le licenciement d'un salarié lié par contrat de travail à durée indéterminée, au service d'un même employeur de façon ininterrompue depuis au moins 1 an, ouvrira droit au profit de ce salarié, sauf faute grave de sa part, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le personnel non cadre – dont technicien ou agent de maîtrise – licencié par l'employeur sans qu'il y ait de faute grave, bénéficie indépendamment du préavis ou de l'indemnité de préavis d'une indemnité de licenciement qui ne peut être inférieure à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté, tel que défini à l'article R. 1234-2.

Tout cadre licencié par l'employeur sans qu'il y ait de faute grave, bénéficie indépendamment du préavis ou de l'indemnité de préavis d'une indemnité égale à 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté avec plafond de 12 mois, sous réserve des dispositions légales.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Article 63

Procédures de licenciements

L'employeur devra appliquer les dispositions légales et réglementaires particulières applicables.

Le salarié convoqué à un entretien préalable peut se faire assister :

– soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ;

– soit par un conseiller de son choix inscrit sur une liste dressée par le représentant de l'État dans le département s'il n'existe pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise au sens de l'article 13 de la présente convention collective.

Article 64

Non-respect du préavis

L'employeur ou le salarié qui ne respecte pas le délai de préavis est tenu de verser à l'autre partie une indemnité de préavis égale aux salaires correspondants au préavis dû.

Article 65

Rupture conventionnelle

Les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister :

1° Soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou tout autre salarié ;

2° Soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

Lors du ou des entretiens, l'employeur a la faculté de se faire assister quand le salarié en fait lui-même usage. Le salarié en informe l'employeur auparavant ; si l'employeur souhaite également se faire assister, il en informe à son tour le salarié.

L'employeur peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

Article 66

Indemnité de départ à la retraite

1. Départ volontaire du salarié

Tout salarié ayant atteint ou dépassé l'âge légal de la retraite, quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse a droit à l'indemnité de départ à la retraite dans les conditions suivantes :

Salariés non cadres dont techniciens et agents de maîtrise :

– 1 demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;

– 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;

– 1 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;

– 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Cadres :

– 1 demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;

– 3 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté.

Le salaire de base à prendre en considération est le salaire brut moyen, soit des 12 derniers mois de travail, soit des 6 derniers mois, soit des 3 derniers mois, la formule la plus avantageuse pour le

salarié devant être retenue. Les avantages éventuellement versés annuellement devront être intégrés proportionnellement au nombre de mois retenus pour le calcul.

Le salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse doit respecter le délai de préavis prévu aux 1er, 2e, 3e et dernier alinéas de l'article L. 1234-1 du code du travail.

2. Mise à la retraite résultant d'une décision de l'employeur

Tout salarié ayant atteint l'âge légal dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur a droit à une indemnité de départ à la retraite égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 60.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Lorsque les conditions légales de mise à la retraite ne sont pas réunies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

L'employeur décidant la mise à la retraite du salarié est tenu de respecter la durée du préavis prévue à l'article 61.

Article 67

Certificat de travail

À l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit remettre au salarié un certificat établi selon les dispositions légales.

TITRE V

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX SALARIÉS TRAVAILLANT À LA TÂCHE

Article 68

Travail à la tâche

Les dispositions applicables aux salariés travaillant à la tâche sont fixées par l'annexe I *bis* à la présente convention.

Pour les salariés travaillant à la tâche, les dispositions de l'article 41 de la présente convention s'appliquent conformément aux dispositions du point 5 de l'article R. 3243-1 du code du travail, en plus de la période et du nombre d'heures de travail, devront obligatoirement être mentionnés : le prix de l'unité servant de base au calcul de la rémunération, le nombre d'unités effectuées pendant la période.

Quelle que soit la durée du travail à la tâche, le salarié doit être rémunéré au moins une fois par mois.

TITRE VI

INSTITUTION D'UN RÉGIME DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Article 69

Affiliation

Sont obligatoirement affiliés à la caisse autonome de retraites complémentaires agricoles (CAMARCA) 8 et 10, rue d'Astorg, Paris 8e tous les salariés entrant dans le champ d'application (art. 1er) de la présente convention collective.

Les techniciens et agents de maîtrise/cadres relèvent de plus obligatoirement de la caisse de prévoyance des cadres d'exploitations agricoles.

Article 70

Assiette des cotisations

L'assiette des cotisations est constituée par le salaire brut perçu par le salarié.

Article 71

Retraite. – Taux de cotisation

Le taux global de la cotisation est le taux minimum fixé au règlement de prévoyance de la CAMARCA.

Il est réparti de la manière suivante :

– 60 % à la charge de l'employeur,

– 40 % à la charge du salarié.

L'employeur assurera le règlement intégral de la cotisation après avoir effectué le précompte de la part ouvrière lors de chaque paie.

Article 72

Taux minimum

Le taux fixé à l'article 71 est un taux minimum qui pourra être augmenté par accord entre l'employeur et le salarié.

Article 73

Couverture santé et prévoyance

Les garanties en matière de santé et de prévoyance sont fixées par des accords départementaux pour les non-cadres et nationaux pour les techniciens et agents de maîtrise/cadres. »

Article 3

Le présent avenant qui sera déposé à la DIRECCTE Occitanie, unité départementale du Gers, prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Auch, le 31 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET SALAIRES APPLICABLES DANS LES EXPLOITATIONS AGRICOLES, LES ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX ET LES COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIELS AGRICOLES DU GERS

En application de l'article 23, les salariés payés au temps sont rémunérés sur la base d'un salaire horaire suivant :

(En euros.)

CATÉGORIE	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Ouvrier et employé		
Niveau I. – Échelon I (100)	9,76	1 480,30
Niveau II. – Échelon I (130)	9,91	1 503,05
Niveau II. – Échelon II (145)	10,03	1 521,25
Niveau III. – Échelon I (160)	10,16	1 540,97
Niveau III. – Échelon II (175)	10,25	1 554,62
Niveau IV. – Échelon I (190)	10,40	1 577,37
Niveau IV. – Échelon II (200)	10,67	1 618,32
Techniciens et agents de maîtrise		
Technicien niveau I. – Échelon I	10,99	1 666,85
Technicien niveau I. – Échelon II Agent de maîtrise niveau I. – Échelon II	11,31	1 715,39
Technicien niveau II Agent de maîtrise niveau II	11,63	1 763,92
Cadres		
Niveau I	14,27	2 164,33
Niveau II	16,38	2 484,35

Majorations pour heures supplémentaires

36e à 39e heure (1)	Bonification de 25 %
40e à 43e heure	Majoration de 25 %
44e heure et au-delà	Majoration de 50 %

(1) La bonification est attribuée soit par le versement d'une majoration de salaire, sous soit la forme d'un repos payé.

En application de l'article 42, la valeur de base servant au calcul des avantages en nature est fixée à :

– base de calcul : 3,00 €.

(En euros.)

NOURRITURE PAR JOUR	
Petit déjeuner	1,50
Repas midi	3
Repas soir	3
Total	7,50

LOGEMENT PAR MOIS	
1re pièce	24
Par pièce supplémentaire	12

ANNEXE I *BIS*

Conditions de rémunération des salariés saisonniers

Employés à la taille de la vigne et aux travaux accessoires

(En euros.)

NATURE DES FAÇONS		NOMBRE de pieds	TEMPS passé	CLASSIFICATION	SALAIRE HORAIRE	PRIX aux 1 000 pieds
Taille	Guyot simple	1 000	8 heures	Niveau II, éch. I. – Coef. 130	9,91	79,28
	Guyot double	650	8 heures	Niveau II, éch. I. – Coef. 130	9,91	121,97
Personnel titulaire d'un diplôme de taille ou justifiant d'une pratique professionnelle de 2 ans.	Guyot simple	1 000	8 heures	Niveau II, éch. II. – Coef. 145	10,03	80,24
	Guyot double	650	8 heures	Niveau II, éch. II. – Coef. 145	10,03	123,45
Tombée des bois	Guyot simple	1 350	8 heures	Niveau I, éch. I. – Coef. 100	9,76	57,84
	Guyot double	1 200	8 heures	Niveau I, éch. I. – Coef. 100	9,76	65,07
Pliage – Liage	Guyot simple	2 000	8 heures	Niveau I, éch. I. – Coef. 100	9,76	39,04
	Guyot double	1 200	8 heures	Niveau I, éch. I. – Coef. 100	9,76	65,07
Épamprage	Guyot simple	4 000	8 heures	Niveau I, éch. I. – Coef. 100	9,76	19,52
	Guyot double	4 000	8 heures	Niveau I, éch. I. – Coef. 100	9,76	19,52
Relevage	1er passage	5 250	8 heures	Niveau I, éch. I. – Coef. 100	9,76	14,87
	2e passage	3 500	8 heures	Niveau I, éch. I. – Coef. 100	9,76	22,31

Les salaires ci-dessus indiqués sont des salaires bruts auxquels devra être ajoutée l'indemnité de congés payés de 10 %.

ANNEXE II

Tableau de raccordement entre l'ancienne et la nouvelle grille de classification

ANCIENNE CLASSIFICATION	NOUVELLE CLASSIFICATION		
Ouvriers et employés	Ouvriers et employés	Techniciens et agents de maîtrise	Cadres
Niveau I. – Échelon 1	Niveau I. – Échelon 1		
Niveau I. – Échelon 2			
Niveau II. – Échelon 1	Niveau II. – Échelon 1		
Niveau II. – Échelon 2	Niveau II. – Échelon 2		
Niveau III. – Échelon 1	Niveau III. – Échelon 1		
Niveau III. – Échelon 2	Niveau III. – Échelon 2		
Niveau IV. – Échelon 1	Niveau IV. – Échelon 1		
Niveau IV. – Échelon 2	Niveau IV. – Échelon 2		
		Technicien Niveau I. – Échelon 1	
		Technicien Niveau I. – Échelon 2 Agent de maîtrise Niveau I. – Échelon 2	
		Technicien Niveau 2 Agent de maîtrise Niveau 2	
Personnel d'encadrement			
Groupe III			
Groupe II			Niveau I
Groupe I			Niveau II

Convention collective

IDCC : 8826. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET CUMA (Savoie et Haute-Savoie) (6 août 2012)**

(Étendue par arrêté du 18 janvier 2013, *Journal officiel* du 26 janvier 2013)

AVENANT N° 4 DU 26 JANVIER 2017

RELATIF AU TRAVAIL INTERMITTENT

NOR : *AGRS1797236M*
IDCC : *8826*

Entre

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Savoie

Syndicat des entrepreneurs du territoire de la Savoie et de la Haute-Savoie

Fédération départementale des coopératives d'utilisation en commun de matériel agricole de la Haute-Savoie

D'une part, et

Syndicat CFTC

Syndicat CGC

Syndicat FO

Syndicat CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

L'article 32 « Durée du travail » de la convention collective du 6 août 2012 est complété par un article 32.1 rédigé ainsi :

« Article 32.1

Contrat de travail intermittent

Comme il est stipulé à l'article 9.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié relatif à la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, les employeurs 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 conclus dans le cadre de services de remplacements, comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Ces dispositions s'appliquent :

– dans les exploitations de polyculture élevage : aux emplois salariés attachés à la production et à la transformation des produits ;

– dans les exploitations horticoles et pépinières : aux emplois salariés attachés à la production et à la vente des végétaux ;

– dans les exploitations maraîchères : aux emplois salariés attachés à la production et à la vente de légumes ;

– dans les exploitations viticoles : aux emplois salariés attachés au travail dans les vignes ;

– dans les exploitations arboricoles : aux emplois salariés attachés à la production et à la commercialisation des fruits ;

– dans les entreprises de travaux agricoles : aux emplois attachés aux travaux de récolte ;

– dans les CUMA : aux emplois salariés visés ci-dessus selon l'appartenance des utilisateurs de la CUMA aux différentes filières visées ci-dessus. »

Article 2

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

Article 3

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Annecy, le 26 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

IDCC : 8113. – **EXPLOITATIONS DE MARAÎCHAGE, ARBORICULTURE, HORTICULTURE, PÉPINIÈRES ET CRESSICULTURE (Ile-de-France) (8 septembre 2006)**

(Étendue par arrêté du 10 janvier 2007, *Journal officiel* du 4 février 2007)

AVENANT N° 10 DU 27 JUIN 2017 À L'ACCORD « PRÉVOYANCE » DU 30 JANVIER 2008

NOR : *AGRS1797243M*
IDCC : *8113*

Entre

FRSEA d'Ile-de-France,

D'une part, et

SNCEA CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En application de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, la clause de revalorisation des prestations incapacité de travail temporaire et permanente doit être dorénavant déterminée au niveau de l'institution et non plus par la MSA. Le présent avenant intègre cette modification.

De plus, les cotisations évoluent en fonction de l'équilibre du régime.

Article 1er

Dans le troisième alinéa de l'article 2 de l'accord, intitulé « Incapacité temporaire » la troisième condition de versement des indemnités journalières complémentaires :

« – les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées selon les mêmes modalités que les indemnités journalières légales » est supprimée.

Article 2

Le troisième alinéa de l'article 3 de l'accord intitulé « Incapacité permanente (invalidité) » :

« Les prestations sont revalorisées selon les mêmes modalités que les prestations légales » est supprimé.

Article 3

L'article 3 *bis* ci-dessous est ajouté :

« Article 3 *bis*

À la fin de chaque année civile, la revalorisation des prestations incapacité de travail temporaire et permanente est examinée par le conseil d'administration de l'institution, lequel fixe, pour l'exercice suivant, le coefficient servant à la revalorisation des prestations en cours de service. »

Article 4

L'alinéa 4 de l'article 7 de l'accord intitulé « Cotisations et organisme gestionnaire » est modifié comme suit :

Les cotisations avec portabilité incluse sont réparties comme suit :

(En pourcentage.)

	TAUX	PART PATRONALE	PART SALARIALE
Incapacité de travail	0,77	0,35 (*)	0,42
Invalidité	0,37	0,30	0,07
Décès	0,43	0,43	–
Total	1,57	–	–
Assurance des charges sociales patronales	0,11	0,11	–
Total	1,68	1,19	0,49

(*) Cette cotisation de 0,35 % correspond au financement des dispositions sur la mensualisation prévue par les articles L. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail, ainsi qu'au financement des prestations complémentaires en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

Article 5

Après le 1er alinéa de l'article 9 de l'accord, intitulé « Révision dénonciation » le deuxième tiret est réécrit ainsi :

« – il appartiendra aux parties signataires, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, d'organiser avec le nouvel assureur la poursuite de la revalorisation des prestations incapacité et invalidité ; »

Article 6

Date d'effet et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet le premier jour du trimestre suivant la parution de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1er janvier 2018.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres articles et conditions de l'accord collectif de prévoyance du 30 janvier 2008.

Fait à Paris, le 27 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE DES SALARIÉS NON CADRES DES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES (Alsace)

(17 décembre 2007)

(Étendu par arrêté du 8 juin 2009,
Journal officiel du 18 juin 2009)

AVENANT N° 6 DU 23 JUIN 2017 À L'ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2007 RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UN RÉGIME DE PRÉVOYANCE OBLIGATOIRE POUR LES SALARIÉS NON CADRES

NOR : *AGRS1797247M*

Entre

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Bas-Rhin

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Haut-Rhin

Syndicat des pépiniéristes viticoles d'Alsace

Fédération des syndicats de maraîchers d'Alsace

Association des viticulteurs d'Alsace

Groupement des producteurs négociants du vignoble alsacien

Association des fermes auberges du Bas-Rhin

Association des fermes auberges du Haut-Rhin

Syndicat des horticulteurs et pépiniéristes d'Alsace

Entrepreneurs des territoires du Bas-Rhin

Entrepreneurs des territoires du Haut-Rhin

Section CUMA de Coop de France Grand Est

D'une part, et

Union régionale d'Alsace des syndicats CFDT

Union régionale d'Alsace des syndicats CFTC

Union régionale d'Alsace des syndicats FO

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

Préambule

Les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord collectif de prévoyance du 17 décembre 2007.

Suite à la signature de l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 à l'accord national du 10 juin 2008 et aux évolutions législatives relatives à la protection sociale complémentaire, les parties du présent accord collectif ont décidé de supprimer toute référence à l'organisme assureur désigné en matière de garanties de prévoyance suite à la censure des clauses de désignation par le conseil constitutionnel : les entreprises relevant du champ d'application du présent accord collectif disposent de la liberté de choix de leur organisme assureur pour couvrir les risques définis au sein de cet accord.

Article 1er

L'accord collectif de prévoyance du 17 décembre 2007 est réécrit ainsi dans sa totalité :

« Préambule

Par le présent accord, les partenaires sociaux des exploitations et entreprises agricoles de la région d'Alsace ont souhaité mettre en place un régime de protection sociale complémentaire comme le leur permet l'accord national du 10 juin 2008 "sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance".

Les partenaires sociaux ci-dessus désignés entendent ainsi :

– permettre aux salariés agricoles non cadres de ladite région, de bénéficier d'une couverture prévoyance offrant un bon niveau de garanties en contrepartie d'un coût raisonnable ;

– favoriser la fidélisation des salariés et renforcer l'attractivité de la branche agricole dans la région ;

– conserver la maîtrise du régime au niveau local.

Article 1er

Champ d'application

Le présent accord s'applique de manière obligatoire à l'ensemble des employeurs et des salariés non cadres des exploitations et entreprises agricoles relevant des activités agricoles définies ci-après :

– polyculture-élevage ;

– élevages spécialisés (à l'exception de la pisciculture) ;

– viticulture ;

– maraîchage, horticulture et pépinières ;

– fermes-auberges et activités de diversification ;

– CUMA ;

– travaux agricoles et ruraux (à l'exception des travaux forestiers).

Le présent accord s'applique aux entreprises et établissements ayant leur siège en Alsace.

Le siège s'entend, selon la nature de l'activité, des bâtiments principaux d'exploitation ou du siège social déclaré dans les statuts.

Article 2

Régime de prévoyance obligatoire

Il est institué, au profit des salariés non cadres remplissant les conditions ci-après définies, un régime de prévoyance obligatoire qui assure les prestations suivantes :

– des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ;

– une pension d'invalidité ou d'incapacité permanente, en cas d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle au moins des deux tiers, reconnue par le régime de base ;

– le versement d'un capital décès, d'une indemnité frais d'obsèques.

1. Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés non cadres (non affiliés à l'AGIRC) relevant de son champ d'application et ce :

– sans condition d'ancienneté dans l'entreprise pour la garantie décès ;

– au 1er jour du mois civil qui suit l'expiration des 2 premiers mois du contrat de travail pour les garanties incapacité temporaire et permanente de travail.

Toutefois, le délai de 2 mois ne s'applique pas pour les salariés non cadres déjà bénéficiaires dans une autre entreprise des garanties incapacité temporaire et permanente de travail du présent régime de prévoyance et qui seront embauchés dans un délai de 1 mois suivant l'expiration de leur précédent contrat de travail.

En sont exclus :

– les cadres et personnels ressortissants de la convention collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre, du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;

– les catégories particulières de salariés (VRP par exemple) ressortissant d'autres dispositions conventionnelles.

2. Garantie incapacité temporaire de travail

En cas d'arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, maladie ou accident de la vie privée, les salariés non cadres tels que définis ci-dessus, remplissant les conditions requises pour bénéficier des indemnités journalières légales, perçoivent des indemnités journalières complémentaires.

Ces prestations complémentaires en espèces s'ajoutent aux prestations en espèces légales versées par la mutualité sociale agricole (ou tout autre régime de sécurité sociale).

Le salarié devra justifier médicalement de son arrêt de travail dans les 48 heures et être pris en charge par la mutualité sociale agricole (ou tout autre régime de sécurité sociale).

Ces indemnités journalières complémentaires sont versées à compter :

– du 1er jour d'arrêt de travail en cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle ;

– du 4e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée ;

– de sorte que l'indemnisation complémentaire aux indemnités journalières versées par la mutualité sociale agricole (ou tout autre régime de sécurité sociale) soit égale à :

  – 40 % de la rémunération brute du salarié limitée au plafond de sécurité sociale (tranche A) et 90 % de la rémunération brute comprise entre deux et quatre fois ledit plafond (tranche B) pendant 90 jours ;

  – puis 25 % de la rémunération brute du salarié limitée au plafond de sécurité sociale (tranche A) et 75 % de la rémunération brute comprise entre deux et quatre fois ledit plafond (tranche B) aussi longtemps que sont servies les indemnités journalières légales et dans la limite maximum de 1 095 jours d'arrêt.

En tout état de cause, les prestations dues au titre du présent accord, cumulées à celles du régime de base, ne doivent pas conduire l'intéressé à percevoir plus que son salaire net de période d'activité.

Le salaire pris en compte pour le calcul de ces indemnités journalières complémentaires est celui qui est retenu pour le calcul des indemnités journalières légales.

En cas de rupture du contrat de travail, intervenant avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières complémentaires continuent d'être versées.

Les charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payées par l'organisme assureur et financées par une cotisation appelée "assurance des charges sociales patronales".

Les indemnités journalières sont servies nettes de charges sociales, de CSG et de CRDS.

3. Garantie incapacité permanente de travail

Les salariés bénéficient, en cas d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3, reconnue par le régime de base obligatoire ou en cas d'attribution d'une rente accident du travail pour une incapacité permanente professionnelle (IPP) au moins égale aux deux tiers, du versement d'une pension complémentaire aux prestations versées par le régime de base obligatoire.

Son montant est égal à :

– 30 % du salaire brut du salarié.

Le salaire brut pris en compte correspond à 1/12 des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail.

En tout état de cause, le total des prestations perçues au titre du régime de base obligatoire et du présent régime de prévoyance ne peut excéder le salaire net perçu par le salarié en activité.

La pension complémentaire est versée mensuellement dès la date d'attribution de la pension du régime de base obligatoire.

Elle est maintenue au bénéficiaire aussi longtemps qu'il perçoit une pension du régime de base obligatoire et est suspendue si le régime de base obligatoire suspend le versement de sa propre pension.

Elle prend fin au dernier jour du mois civil précédant la date d'effet d'une pension vieillesse à taux plein.

4. Garantie décès

4.1. Définition des ayants droit

Pour l'application des garanties décès du présent régime de prévoyance, il faut entendre par ayants droit :

– le conjoint : personne liée au bénéficiaire (tel que défini au chapitre I^{er} "Salariés bénéficiaires" du présent accord) par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparé(e) de corps ou non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée exerçant ou non une activité professionnelle ;

– le cocontractant d'un Pacs (le "pacsé") : personne ayant conclu avec le bénéficiaire, un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;

– le concubin : personne vivant avec le bénéficiaire en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins 2 ans à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un Pacs.

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

– les enfants à charge du bénéficiaire, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :

  – âgés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin ;

– âgés de moins de 26 ans, poursuivant leurs études et inscrits au régime de sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la couverture maladie universelle (CMU) ;

– âgés de moins de 26 ans, se trouvant sous contrat d'alternance 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 adultes handicapés (AAH) (art. L. 821-1 du code de la sécurité sociale). Les handicapés qui remplissent les conditions d'attribution de l'allocation précitée mais auxquels celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge ;

– les enfants du bénéficiaire nés "viables" moins de 300 jours après son décès ;

– les ascendants à charge : les personnes ascendantes du bénéficiaire à condition d'être à la charge du participant au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l'organisme assureur.

4.2. Capital décès

En cas de décès du salarié, un capital décès de base d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel brut est versé par l'organisme assureur à la demande du (ou des) ayant(s) droit(s).

Ce capital de base est majoré de 25 % par enfant à charge.

Le capital est versé en priorité au conjoint survivant non séparé de corps, à moins que le salarié ait fixé et notifié à l'organisme assureur, une répartition entre son conjoint et ses descendants, cette répartition ne pouvant réduire la part du conjoint à moins de 50 % du capital.

En l'absence de conjoint survivant non séparé de corps, le capital est versé aux descendants.

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

– aux bénéficiaires désignés par le salarié ;

– au concubin justifiant d'au moins 2 ans de vie commune ;

– aux héritiers.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations, est égal aux rémunérations brutes des salariés entrent dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale, telles que définies par l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, dans la limite de quatre fois le montant du plafond de la sécurité sociale (tranche A et B) déclarées soit au cours des 12 mois précédant l'événement, soit en se rapportant à la période de référence retenue par la sécurité sociale pour déterminer le salaire journalier ou mensuel de référence servant au calcul de ses prestations.

Lorsque la période de référence des 12 derniers mois précédant l'événement n'est pas complète, le salaire annuel servant de base au calcul des prestations est reconstitué au *pro rata temporis*.

En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié, constatée par le régime de base obligatoire (3e catégorie), lui interdisant toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès de base peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée. En tout état de cause, ce versement anticipé met fin à la garantie en cas de décès.

4.3. Indemnité frais d'obsèques

En cas de décès de son conjoint non séparé de corps, de son cocontractant d'un Pacs, de son concubin justifiant d'au moins 2 ans de vie commune ou d'un enfant à charge, le salarié perçoit, sur sa demande déposée dans les 6 mois suivant le décès et à la condition qu'il ait lui-même réglé les

frais d'obsèques, une indemnité frais d'obsèques d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale (PMSS) en vigueur à la date du décès.

4.4. Risques exclus

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

– de la guerre civile ou étrangère,

– du fait volontaire du bénéficiaire, le suicide étant toutefois couvert.

5. Dispositions communes

5.1. Durée. – Dénonciation

Le présent régime de prévoyance est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation conformément aux dispositions légales.

5.2. Maintien des garanties

Conformément aux dispositions de l'article 7 de la loi Évin, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat collectif d'assurance que l'employeur a souscrit afin de couvrir les garanties prévoyance du présent régime, est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées qui sont acquises ou nées durant son exécution.

Ainsi, le principe est que les prestations de protection sociale complémentaire liées à la réalisation d'un sinistre survenu pendant la période de validité du contrat d'assurance de groupe ne peuvent être remises en cause par la résiliation ultérieure dudit contrat.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article 7.1 de la loi Évin, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat collectif d'assurance que l'employeur a souscrit afin de couvrir les garanties prévoyance du présent régime, est sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garantie en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité, telle que définie dans le présent régime.

5.3. Revalorisation des prestations de prévoyance

À la fin de chaque année civile, la revalorisation des prestations de prévoyance est examinée par le conseil d'administration de l'organisme assureur, lequel fixe, pour chaque exercice, le coefficient servant à la revalorisation des prestations en cours de service.

5.4. Reprise du passif

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur par l'employeur, les prestations en cours de service à la date de changement continueront à être revalorisées selon les modèles prévus au chapitre III ci-avant.

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

5.5. Portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux et ce à compter de la date fixée par la loi. Les dispositions légales sur la portabilité s'appliquent en vertu de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié, auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

5.6. Répartition des cotisations

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur afin de couvrir l'ensemble des garanties prévues au présent accord, est assuré par une cotisation globale répartie de la façon suivante entre les employeurs et les salariés :

– 56 % à la charge de l'employeur ;

– 44 % à la charge du salarié.

Il est précisé que la part patronale mentionnée ci-dessus finance notamment l'intégralité du coût du maintien de salaire prévu en application des dispositions légales (art. L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail) ainsi que l'assurance des charges sociales patronales.

7. Solidarité

Conformément aux dispositions de l'article 6.3 de l'avenant n° 4 de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, 1 % de la cotisation du présent accord de prévoyance sera affectée au financement de mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale mettant en œuvre le principe de solidarité.

Ce dispositif sera mis en œuvre et géré localement par les membres signataires de la commission paritaire. »

Article 2

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires demandent l'extension de l'avenant n° 6 du 23 juin 2017, qui prendra effet le premier jour du trimestre civil suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel* et au plus tôt le 1er janvier 2018.

Article 3

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

Fait à Colmar, le 23 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ DES SALARIÉS NON CADRES DES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES (Alsace) (30 juin 2009)

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

AVENANT N° 8 DU 23 JUIN 2017
RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UN RÉGIME D'ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ

NOR : *AGRS1797248M*

Entre

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Bas-Rhin (FDSEA)

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Haut-Rhin (FDSEA)

Syndicat des pépiniéristes viticoles d'Alsace

Fédération des maraîchers d'Alsace

Association des viticulteurs d'Alsace

Groupement des producteurs négociants du vignoble alsacien

Association des fermes auberges du Bas-Rhin

Association des fermes auberges du Haut-Rhin

Syndicat des horticulteurs et pépiniéristes d'Alsace

Entrepreneurs des territoires du Bas-Rhin

Entrepreneurs des territoires du Haut-Rhin

Section CUMA de Coop de France Grand Est

D'une part, et

Union régionale d'Alsace des syndicats CFDT

Union régionale d'Alsace des syndicats CFTC

Union régionale d'Alsace des syndicats FO

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

Préambule

Compte tenu :

– de la généralisation de la complémentaire santé prévue par la loi du 14 juin 2013 à l'ensemble des salariés et ce dès le premier jour ;

– de la parution du décret du 30 décembre 2015 relatif au dispositif versement santé ;

– des nouvelles dispositions issues de l'avenant n° 5 du 28 septembre 2016 à l'accord national du 10 juin 2008 ;

– de la volonté des parties signataires de laisser le choix aux entreprises d'affilier l'ensemble des salariés dès le premier jour ou de proposer le versement santé pour les salariés concernés,

les modifications suivantes sont apportées au régime d'assurance complémentaire santé instauré par l'accord régional du 30 juin 2009.

Article 1er

Les 1er et 2e alinéas de l'article 4 « Salariés bénéficiaires » de l'accord du 30 juin 2009 sont abrogés et remplacés par le texte suivant :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (non affiliés à l'AGIRC) bénéficiaires d'un contrat de travail à durée indéterminée au d'un contrat de travail d'une durée de plus de 3 mois.

Sont donc exclus du dispositif frais de santé :

– les cadres et personnels relevant de la convention collective de travail du 2 avril 1952 et de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;

– les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;

– les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles.

Pour les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois, l'obligation patronale de couverture en matière de remboursement des frais de santé est assurée soit par :

– le dispositif versement santé (chèque santé) tel que défini dans l'article 2 du présent accord ;

– la souscription dès le premier jour, si l'entreprise agricole le souhaite, d'une assurance complémentaire santé dans le cadre de ce contrat de travail. »

Article 2

Dans le cadre de la loi de sécurisation de l'emploi n° 2013-504 du 14 juin 2013 généralisant la complémentaire santé à tous les salariés du secteur privé au plus tard au 1er janvier 2016 et du décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015 pris pour l'application de l'article 34 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles décident de mettre en place le dispositif versement santé pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois, dans les conditions définies ci-après et sauf accord d'entreprise plus favorable.

Objet :

Le dispositif versement santé permet à l'employeur de remplir son obligation de couverture en matière de remboursement complémentaire de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident des salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois.

Bénéficiaires :

Ce dispositif s'applique exclusivement aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois.

Conditions :

Pour bénéficier du versement santé, les salariés doivent justifier auprès de leur employeur, du bénéfice d'une couverture individuelle par un contrat de complémentaire santé responsable tel que défini à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et portant sur la période concernée.

Le salarié doit fournir à l'employeur un justificatif (attestation de l'organisme assureur, déclaration sur l'honneur…).

Le salarié ne peut pas cumuler le versement santé avec l'un des dispositifs suivants :

– la couverture maladie universelle – complémentaire (CMU-C) ;

– l'aide à l'acquisition d'une assurance complémentaire en matière de santé (ACS) ;

– une couverture collective et obligatoire, y compris en tant qu'ayant droit ;

– ou une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'une collectivité publique.

Modalités :

Lors de la conclusion du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat de mission, le salarié doit être informé par l'employeur :

– de l'existence du dispositif versement santé ;

– des justificatifs à fournir et du délai de présentation à l'employeur.

Lors de la conclusion du contrat de travail, le salarié doit remettre à l'employeur l'attestation de l'adhésion à une complémentaire santé responsable.

À défaut d'attestation d'adhésion, le salarié doit remettre à l'employeur une copie de l'attestation de la carte de tiers payant santé (ou similaire) et s'engager à transmettre sous 21 jours (ou dans la limite de la date de fin du contrat de travail pour les contrats plus courts) l'attestation de l'assureur de l'adhésion à une complémentaire santé, les justificatifs relatifs au bénéfice d'une couverture santé responsable dans un délai raisonnable fixé par l'employeur et au plus tôt le lendemain de l'embauche.

Le salarié ne justifiant pas du bénéfice d'un contrat responsable ne pourra pas prétendre au versement santé et ne sera pas couvert au titre de la couverture collective obligatoire.

Calcul du versement santé :

Lorsque les conditions du bénéfice du dispositif du versement santé sont remplies, l'employeur doit verser mensuellement au salarié une participation patronale visant à l'aider à financer sa complémentaire santé individuelle, le temps de la durée du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat de mission.

Cette participation patronale correspond à un montant mensuel équivalant à la contribution patronale de la couverture collective et obligatoire de frais de santé, majorée de 25 % (soit pour 2017, 11,40 € + 25 %).

En tout état de cause, en application de l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale, le montant de référence ne peut être inférieur à 5 € pour le salarié relevant du régime local d'Alsace-Moselle.

Le montant de cette participation doit être proratisé selon le nombre d'heures mensuelles pour les salariés à temps partiel.

La participation patronale est exonérée de cotisations sociales dans les limites prévues par le code de la sécurité sociale mais entre dans l'assiette CSG-CRDS.

Article 3

Le présent avenant prendra effet au premier jour du mois civil suivant la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant à l'accord régional du 30 juin 2009.

Fait à Colmar, le 23 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8831. – **EXPLOITATIONS FORESTIÈRES, SCIERIES AGRICOLES ET PROPRIÉTÉ FORESTIÈRE (Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère et Puy-de-Dôme) (16 septembre 1986)**

(Étendue par arrêté du 6 février 1987, *Journal officiel* du 1er mars 1987)

AVENANT N° 40 DU 21 JUIN 2017

RELATIF AU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE PRÉVOYANCE

NOR : *AGRS1797237M*
IDCC : *8831*

Entre

Syndicats des exploitants forestiers et scieurs des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme

Syndicats des propriétaires forestiers, sylviculteurs des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme

D'une part, et

Syndicats de la fédération générale de l'agroalimentaire CFDT des départements suivants : Allier, Cantal Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme

Syndicats de la confédération des travailleurs chrétiens CFTC des départements suivants : Allier, Cantal Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

À l'article 72 *bis* « Régime de prévoyance. – Incapacité, invalidité, décès » de la convention collective, dans la partie « Cotisations » :

– au paragraphe « 2. Répartition des taux », le premier alinéa est abrogé et remplacé comme suit :

« Le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations définies est de 1,30 %, à raison de 0,73 % pour les employeurs et 0,57 % pour les salariés. »

– au paragraphe « 3. Tableau récapitulatif », le premier alinéa est abrogé et remplacé comme suit :

« Les cotisations telles que fixées à l'accord d'adhésion sont réparties comme suit.

(Voir tableau page suivante.)

(En pourcentage.)

	TAUX	PART PATRONALE	PART OUVRIÈRE
Incapacité temporaire	0,50	0,50	0,00
Relais mensualisation	0,32	0,00	0,32
Invalidité + incidence réforme retraite	0,24	0,11	0,13
Décès	0,24	0,12	0,12
Total	1,30	0,73	0,57

Article 2

Le présent avenant s'applique à compter du premier jour du trimestre civil suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Clermont-Ferrand, le 21 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif

LOGEMENT EN AGRICULTURE

ACCORD DU 14 MARS 2017

RELATIF AU LOGEMENT EN AGRICULTURE

NOR : *AGRS1797242M*

Entre
FNSEA
FNEDT
FNB
FPF
UNEP
FNCUMA
USRTL

D'une part, et

FGA CFDT
FGTA FO
CFTC-Agri
SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le logement répond à un besoin fondamental de tout individu et c'est à ce titre que les partenaires sociaux souhaitent apporter des améliorations aux dispositifs existants.

Depuis 2007, les employeurs visés à l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime occupant au moins 50 salariés ont l'obligation de consacrer au moins 0,45 % des rémunérations versées à leurs salariés sous contrat à durée indéterminée au cours de l'année civile précédente, au financement de la construction de logement ou d'opérations assimilés dit dispositif 1 % logement. Pour l'agriculture, ce dispositif est géré dans le cadre de la participation des employeurs agricoles à l'effort de construction (PEECA).

À ce jour, les organisations syndicales de salariés et professionnelles de l'interbranche agricole font les constats suivants :

– les fonds de la PEECA ne sont pas utilisés ;

– les produits de la PEECA ne sont pas connus ;

– l'accès au logement en milieu rural, notamment pour les titulaires de contrats de courte durée, rencontre des problématiques spécifiques.

Afin de favoriser l'accès au logement des salariés agricoles, les organisations syndicales de salariés et professionnelles de l'interbranche agricole décident de formaliser un certain nombre de principes.

Article 1er

Champ d'application

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements et régions d'outre-mer), aux exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1, 1° (à l'exception de la conchyliculture, des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques), 2°, 3° (à l'exception de l'office national des forêts), et 4° du code rural et de la pêche maritime, et aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Article 2

Mutualisation des fonds PEECA

2.1. Principe

Pour permettre une meilleure utilisation des fonds issus de la PEECA, les organisations syndicales de salariés et professionnelles de l'interbranche agricole choisissent de mettre en place une mutualisation nationale des sommes correspondant aux versements effectués par les entreprises entrant dans le champ visé à l'article 1er.

Par la mise en place de cette mutualisation, l'accès aux prestations organisées dans le cadre de la PEECA n'est plus lié au montant de la contribution de l'entreprise intéressée.

Dès lors qu'une entreprise a contribué, c'est l'ensemble de ces salariés qui peut bénéficier du dispositif PEECA et pas seulement ceux sur lesquelles est assise la contribution (c'est-à-dire les salariés sous CDI).

2.2. Gestion de la mutualisation

La mutualisation justifie la mise en place de règles de gestion. Les organisations syndicales de salariés et professionnelles de l'interbranche agricole décident ainsi :

– la mutualisation s'applique aux fonds non consommés depuis la création de la PEECA (2008) et aux versements effectués chaque année en application de l'obligation de contribution au dispositif PEECA ;
– pour ouvrir droit au fonds mutualisé une année, l'entreprise doit avoir contribué au titre de l'année considérée ;
– lorsque l'effectif d'une entreprise contributive passe sous le seuil de 50 salariés, les salariés continuent à bénéficier du dispositif PEECA tant que les sommes versées par leur entreprise ne sont pas épuisées. De même, si des salariés bénéficient du dispositif PEECA au moment où leur entreprise en sort, les actions en cours sont poursuivies même si leur financement dépasse le montant de la contribution de l'entreprise.

2.3. Comité de pilotage

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles de l'interbranche agricole mettent en place un comité de pilotage afin d'assurer la gestion des fonds mutualisés.

Ce comité de pilotage est composé :

– d'un collège salariés au sein duquel chaque organisation syndicale de salariés signataire du présent accord désigne deux représentants ;

– et d'un collège employeurs au sein duquel les organisations employeurs signataires du présent accord désignent un nombre de représentants égal à celui du nombre de représentants du collège salariés. La répartition du nombre de représentants employeurs entre les organisations employeurs signataires fait l'objet d'un accord entre elles.

En application de l'article 1.6 de l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture modifié, les règles de prise en charge aux représentants salariés sont celles de l'AFNCA.

Le comité de pilotage se réunit au moins une fois par an. Il peut se faire assister de toute personne compétente. Il établit un règlement intérieur notamment sur ses modalités de fonctionnement. Le secrétariat est assuré par la FNSEA.

Dans le cadre de la gestion des fonds mutualisés, les missions de ce comité sont les suivantes :

– assurer le suivi de l'utilisation de l'enveloppe mutualisée ;

– orienter l'utilisation des fonds ;

– communiquer auprès des employeurs et des salariés sur le dispositif PEECA ;

– organiser des actions collectives sur le logement.

Article 3

Organisation de la collecte

Au vu des données transmises par la MSA et action logement, les organisations syndicales de salariés et professionnelles de l'interbranche agricole constatent qu'un certain nombre d'entreprises semblent méconnaître le dispositif 1 % logement en agriculture.

Pour fluidifier le dispositif PEECA, elles souhaitent que soit établie une convention entre la CCMSA et action logement organisant la collecte et le versement selon les modalités qu'elles auront définies dans le respect d'une part des dispositions légales et réglementaires en vigueur et d'autre part des dispositions de cet accord. À cette fin, elles invitent les deux instances concernées à élaborer cette convention dans les plus brefs délais.

Les entreprises contributives pourront s'exonérer du prélèvement de la MSA en apportant la justification auprès de leur caisse qu'elles consacrent au moins 0,45 % de la masse salariale de leur CDI à des actions sur le logement en faveur de leurs salariés.

Article 4

Contribution volontaire des entreprises

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles de l'interbranche agricole souhaitent également ouvrir la possibilité pour les entreprises non contributives de participer volontairement à la PEECA.

En l'état actuel des textes, cette faculté n'est autorisée que pour des versements à destination de la PEEC du régime général. En cohérence avec leur volonté d'améliorer le logement pour les salariés agricoles, les organisations syndicales de salariés et professionnelles de l'interbranche agricole souhaitent qu'à terme cette possibilité soit ouverte directement dans la PEECA. Une modification réglementaire est à prévoir à cette fin.

Lorsque cette possibilité sera ouverte dans le cadre de la PEECA, pour assurer une certaine pérennité, l'entreprise qui fait le choix de verser une contribution logement afin que ses salariés puissent bénéficier des produits issus du dispositif 1 % logement doit s'engager à effectuer ce versement pour une période d'au moins 5 années. Toutefois, tant que la contribution volontaire des entreprises n'est possible que dans le cadre de la PEEC, l'accès aux produits du dispositif 1 % logement est limité à la hauteur de la contribution de l'entreprise.

Article 5

Produits PEECA

Afin que les employeurs et les salariés aient connaissance des possibilités proposées dans le cadre de la PEECA et particulièrement pour les produits proposés par le gestionnaire (action logement), les organisations syndicales de salariés et professionnelles de l'interbranche agricole s'engagent à régulièrement organiser des campagnes de communication.

Est annexée à cet accord, la liste des produits accessibles dans le cadre de la PEECA en vigueur à la date de la signature.

Le comité de pilotage est amené à solliciter régulièrement action logement afin d'évaluer la pertinence des produits accessibles et d'anticiper et de décider les adaptations nécessaires.

Article 6

Actions collectives prioritaires

En fonction des fonds qui seront disponibles, les organisations syndicales de salariés et professionnelles de l'interbranche agricole tiennent à ce que les actions collectives décidées dans le cadre du comité de pilotage soient notamment dédiées aux salariés saisonniers.

En effet, elles estiment que cette catégorie de salariés est plus exposée que d'autres au « mal logement ». Cette réflexion doit également s'inscrire dans un contexte plus global d'attractivité des métiers.

Des partenariats et collaborations avec d'autres secteurs professionnels peuvent être envisagés pour donner plus d'échos et d'envergure aux actions qui pourraient être menées.

Article 7

Mesures compensatoires garantissant la protection de la santé des travailleurs

Dans le cadre de la mise en application du décret du 20 septembre 2016 relatif aux dérogations en matière d'hébergement collectif des travailleurs saisonniers agricoles, les organisations syndicales de salariés et professionnelles de l'interbranche agricole fixent des mesures visant à garantir la santé des salariés alors que leurs conditions d'hébergement sont dérogatoires à celles prévues par les textes en vigueur.

Trois types de mesures sont ainsi possibles :

– amélioration des locaux de couchage : acoustique, accès wifi, climatisation…
– amélioration des services : entretien du linge, nettoyage approfondi des locaux, fréquence accrue de l'enlèvement des ordures ménagères, bagagerie sécurisée…
– amélioration de l'accès aux installations sanitaires : aménagement du temps de travail pour faciliter cet accès…

Il appartient à chaque territoire qui met en place une dérogation de préciser, par accord collectif, la ou les mesures choisies adaptées aux possibilités des employeurs et aux attentes des salariés.

Article 8

Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur au jour de son extension (date de l'arrêté d'extension). À cette fin, il est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 14 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Liste des produits PEECA

PRODUITS	DESCRIPTION
Avance Agri-Loca-pass	Prêt sans intérêt ni frais de dossier pour financer le dépôt de garantie, exigé à l'entrée dans les lieux d'un logement locatif, pour les baux à usage de résidence principale, jusqu'à 2 000 €.
Agri-Travaux	Prêt sur 10 ans maxi de 10 000 € maximum, dans la limite de 100 % du coût des travaux de la résidence principale ; plafonds portés à 15 000 et 15 ans pour les prêts performance économique.
Agri-Accession	Prêt sur 20 ans maxi et 30 % maxi du coût total de l'opération (+ plafond selon zone géographique) pour la construction/acquisition d'une résidence principale, dans le neuf ou dans l'ancien, avec ou sans travaux.
Agri-Mobilité	Subvention de 3 200 € pour couvrir les doubles charges de logement, les dépenses annexes au changement de logement et les frais d'accompagnement à la recherche d'un logement consécutifs à une embauche, une mutation ou une entrée en formation (PSE) qui oblige à changer de logement (location ou accession à la propriété).
Agri-CIL-Pass-assitance	Service gratuit d'assistance logement en toute confidentialité dédié aux salariés en difficulté dans leur parcours résidentiel : écoute personnalisée, préconisation de solutions adaptées, suivi.
Agri-Repido	Prêt de 40 000 € maximum pour refinancement de prêt immobilier plus onéreux pour les salariés en situation de déséquilibre financier.
Agri-Proallege	Avance accordée à une personne physique propriétaire pour alléger les charges de logement relatives à sa résidence principale pour les salariés, préretraités ou demandeurs d'emploi de moins de 12 mois. 18 000 € maximum sous forme de prêt à taux zéro, sans frais de dossier.
Agri-Locallege	Avance accordée à une personne physique locataire pour alléger les charges de logement relatives à sa résidence principale pour les salariés, préretraités ou demandeurs d'emploi de moins de 12 mois. 18 000 € maximum sous forme de prêt à taux zéro, sans frais de dossier.
Agri aide Mobili-jeune	Subvention accordée à un jeune de moins de 30 ans en formation en alternance pour la prise en charge d'une partie du loyer.

Convention collective

IDCC : 9032. – **PRODUCTEURS DE L'HORTICULTURE, DE LA PÉPINIÈRE (Allier) (19 juin 1970)**

(Étendue par arrêté du 1er juillet 1971, *Journal officiel* du 7 août 1971)

AVENANT N° 71 DU 26 JUIN 2017

NOR : *AGRS1797244M*

IDCC : *9032*

Entre

Syndicat des producteurs de l'horticulture et des pépinières de l'Allier

FDSEA de l'Allier

FNSEA de l'Allier

Société d'agriculture de l'Allier et syndicat des employeurs de main-d'œuvre de l'Allier

Fédération des entrepreneurs du territoire de l'Allier

FDCUMA de l'Allier

D'une part, et

CFTC-Agri

UD FO de l'Allier

SGA CFDT de l'Allier

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Le champ d'application de la convention collective est élargi à l'ensemble des entreprises de la production agricole du département de l'Allier, l'intitulé de la convention collective de l'horticulture est donc modifié comme suit :

« Convention collective de travail du 19 juin 1970 pour les entreprises de la production agricole du département de l'Allier ».

Article 2

La convention collective pour les entreprises de la production agricole du département de l'Allier est retranscrite entièrement comme suit.

« (Avenant n° 56 du 26 septembre 2006)

Chapitre Ier

Champ d'application

Article 1er

Champ d'application professionnel et territorial

La présente convention collective règle les rapports entre les employeurs et les salariés :

– des exploitations agricoles de culture et d'élevage de quelque nature qu'elles soient ;

– des établissements de toute nature dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production des exploitants agricoles visés ci-dessus, des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production, ou structures d'accueil touristique, précisées par décret, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration ;

– des entreprises de travaux agricoles ;

– des coopératives d'utilisation de matériel agricole.

La présente convention est applicable aux exploitations et entreprises ci-avant désignées dont le siège social se situe sur le département de l'Allier.

Article 2

Incidence sur les contrats antérieurs

La présente convention se substitue aux accords collectifs antérieurs à la date d'application de ladite convention. Elle ne peut être la cause pour aucun salarié, pour un travail équivalent, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération nette y compris tous avantages en nature ou en espèces acquis antérieurement.

Article 3

Avantages acquis

Les salariés bénéficiant d'un niveau de rémunération globale ou de conditions de travail plus avantageuses que ceux prévus par la présente convention continuent à bénéficier de ces avantages.

Chapitre II

Durée. – Révision. – Dénonciation

Article 4

Durée

La présente convention est conclue pour une durée déterminée de 5 ans à compter de sa date d'effet soit le 1er jour du trimestre civil suivant la parution au *Journal officiel* de la République française de l'arrêté ministériel en constatant l'extension. Elle sera renouvelable à l'issue de ce délai en fonction des dispositions légales. La commission idoine se réunira 6 mois avant l'échéance de la convention.

Article 5

Révision et dénonciation

Révision

“(Avenant n° 57 du 17 avril 2007)

La demande de révision peut être introduite à tout moment, par une ou plusieurs organisations représentatives signataires ou adhérentes, et dès la fin du cycle électoral en cours et la mesure d’audience connue par une ou plusieurs organisations représentatives dans le champ d’application de la présente convention. Elle doit être signifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres organisations syndicales d’employeurs et de salariés représentatives dans le champ de la convention collective et à l’unité départementale de l’Allier de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi (DIRECCTE).”

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

En ce qui concerne la révision des minima conventionnels, la commission mixte se réunit au moins une fois par an à la demande de la partie la plus diligente.

Dénonciation

La présente convention peut être dénoncée par l’une ou l’autre des parties contractantes suivant la procédure prévue aux articles L. 2261-9 à L. 2261-11 du code du travail et doit donner lieu à dépôt. Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une des parties intéressées peut demander à ce qu’une nouvelle négociation s’engage. La durée du préavis précédant la dénonciation est de 3 mois. La négociation pourra s’engager dans les 3 mois qui suivent le début du préavis et précèdent la dénonciation.

Si aucun accord de substitution n’a été conclu dans un délai de 1 an à compter de l’expiration du préavis, les salariés devront conserver une rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par le contrat de travail ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des 12 derniers mois.

Article 6

Indemnisation des délégués en commission mixte

Les salariés des entreprises de la production agricole qui participent aux réunions de la commission mixte prévue à l’article L. 2261-19 du code du travail, ou d’une commission paritaire, ainsi qu’aux réunions de préparation ou de suivi qui les précèdent ou qui les suivent, bénéficient du maintien de leur salaire et de l’indemnisation de leurs frais de déplacement dans les conditions fixées par l’accord national du 21 janvier 1992 relatif à l’organisation de la négociation collective en agriculture et à l’article L. 2232-8 du code du travail.

Chapitre III

Conciliation. – Interprétation

Article 7

Conciliation médiation

Les conflits collectifs nés à l’occasion de l’exécution de la révision ou de la dénonciation de la convention sont soumis aux procédures de conciliation et de médiation prévues par le code du travail.

Article 8

Commission paritaire de négociation et de suivi

Il est institué une commission paritaire composée de membres représentant les employeurs et les salariés dûment mandatés par chacune des parties signataires.

Elle se réunit au moins deux fois par an conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Chapitre IV

Liberté syndicale et d'opinion. – Droit syndical

Article 9

Liberté syndicale et d'opinion

La liberté d'opinion, ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du livre IV du code du travail sont reconnus à tous les travailleurs.

(Avenant n° 57 du 17 avril 2007)

"Les employeurs s'engagent à respecter le principe de non-discrimination en raison de la nationalité, du sexe, du handicap, des mœurs, de la situation de famille, de l'origine ethnique, des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses, de l'appartenance ou non à un syndicat et de la participation ou non à des activités ou actions de caractère syndical conformément aux articles L. 1132-1 et L. 2141-5-5 du code du travail."

Article 10

Droit syndical

Le droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises.

D'une façon générale, les employeurs, salariés ou apprentis s'engagent à appliquer les dispositions des articles L. 2141-4 et suivants du code du travail, tendant à assurer la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

Chapitre V

Représentants du personnel

Article 11

Délégués du personnel et comité d'entreprise

Délégués du personnel

Des délégués du personnel sont mis en place dans les établissements où sont occupés 11 salariés au moins. L'éligibilité, la composition, le fonctionnement, les pouvoirs des délégués du personnel sont régis par les articles L. 2311-1 et suivants du code du travail.

Comité d'entreprise

Un comité d'entreprise est créé dans les conditions prévues par la loi, à partir de 50 salariés. L'éligibilité, la composition, le fonctionnement les pouvoirs du comité sont régis par les articles L. 2321-1 et suivants du code du travail.

Article 12

Sections et délégués syndicaux

Sections syndicales

Les employeurs et salariés s'engagent à se conformer aux dispositions des articles L. 2141-1 et suivants, R. 2143-1 et suivants du code du travail.

Délégués syndicaux

La désignation, la mission et les moyens des délégués syndicaux d'entreprise sont ceux déterminés par la 2e partie du code du travail relative aux relations collectives de travail, livre Ier, titre IV, chapitre III.

Délégués syndicaux interentreprises

Les organisations syndicales signataires de la présente convention ont la faculté de désigner 3 délégués syndicaux titulaires et 3 suppléants en cas d'empêchement des titulaires.

Les délégués, dont la compétence s'étend sur l'ensemble du département, sont choisis en principe dans chacun des trois arrondissements.

Le délégué dispose, pour exercer ses fonctions, d'une journée ou de 2 demi-journées par mois, avec possibilité de cumul dans la limite maximum de 2 jours, étant entendu que le cumul ne peut être exigé pendant la période des grands travaux telle qu'elle est fixée en matière de congés payés.

Le délégué ne peut intervenir dans l'entreprise qu'en avertissant au préalable le délégué syndical des employeurs qui peut l'accompagner. À la demande de l'un des 2 délégués, il peut être fait appel à l'assistance de l'inspection du travail.

En tout état de cause, la qualité de délégué syndical ne peut être reconnue que si elle a été notifiée au préalable par lettre recommandée avec avis de réception par l'organisation dont il relève, à la fois à l'inspecteur du travail, à son employeur et aux organisations patronales intéressées signataires de la convention.

Ces dernières doivent notifier aux organisations syndicales des salariés intéressées les noms et adresses des délégués employeurs.

Le délégué syndical interentreprises bénéficie de la protection prévue par l'article L. 2411-3 du code du travail.

Le délégué syndical interentreprises ne peut en aucun cas, exiger la communication des comptes de l'entreprise ou intervenir dans la gestion de celle-ci.

Chapitre VI

Dispositions relatives à l'embauche

Article 13

Attestation de cessation de travail (report à l'art. 19)

Article 14

Période d'essai

Clause commune

Quel que soit le type de contrat, les modalités de rupture du contrat durant la période d'essai sont celles définies aux articles L. 1221-25 et 26 du code du travail.

Contrat à durée indéterminée

La période d'essai est définie conformément aux dispositions des articles L. 1221-19 et suivants du code du travail.

Elle peut être renouvelée une fois conformément à l'article L. 1221-21 du code du travail. Elle est fixée à 2 mois maximum renouvelable une fois.

Contrat à durée déterminée

Il est fait application des dispositions prévues aux articles L. 1242-10 et L. 1243-11 du code du travail.

Pendant chacune de ces périodes d'essai, les parties peuvent résilier le contrat sans préavis.

La période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois et de 1 mois dans les autres cas (art. L. 1242-10, 2° alinéa, du code du travail).

Article 15

Contrat de travail

Le contrat fait l'objet d'un acte écrit rédigé en deux exemplaires et signé par les 2 parties.

Le contrat à durée indéterminée mentionne obligatoirement :

– les noms et adresse des contractants ;

– la nature de l'emploi, la catégorie professionnelle du salarié, son coefficient hiérarchique ;

– le lieu de travail ;

– les conditions de rémunérations ou d'avantages en nature ;

– le lieu de la signature et la date d'effet du contrat ;

– la durée du travail ;

– la convention collective applicable et accord d'entreprise ;

– la gestion des congés payés ;

– l'organisme de prévoyance et la complémentaire santé auxquels sont affiliés les salariés ;

– la période d'essai.

Le contrat à durée déterminée est conclu dans les conditions prévues aux articles L. 1242-12 et suivants du code du travail et par les textes réglementaires pris pour leur application.

Le contrat à temps partiel est conclu dans les conditions prévues aux articles L. 3123-6 et suivants du code du travail.

L'un des exemplaires est remis au salarié, l'autre est conservé par l'employeur.

Chapitre VII

Dispositions relatives à la cessation et à la suspension des contrats de travail

Article 16

Contrat à durée déterminée

Le contrat à durée déterminée conserve tous ses effets jusqu'à la date fixée pour son terme.

Sauf accord écrit des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail.

Il peut toutefois, par dérogation aux dispositions du précédent alinéa, être rompu à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. Sauf accord écrit des parties, le salarié est alors tenu de respecter une période de préavis dont la durée est calculée à raison de 1 jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, si celui-ci comporte un terme précis, ou de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis et, dans les 2 cas, dans la limite maximale de 2 semaines.

Article 17

Contrat à durée indéterminée. – Préavis ou délai-congé. – Licenciement. – Démission. – Retraite

Préavis ou délai-congé

Le contrat à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une seule des parties, sous réserve de l'application des articles L. 1231-1 et suivants du code du travail et L. 1237-1 et suivants du code du travail.

La partie qui désire rompre le contrat doit respecter un préavis ou délai-congé qu'elle notifie à l'autre partie pour éviter toute contestation sur son point de départ, par lettre recommandée avec avis de réception.

La durée du préavis est fixée réciproquement à :

– 15 jours, s'il s'agit d'un salarié permanent ayant moins de 6 mois de services continus dans l'entreprise ;

– 1 mois, s'il s'agit d'un salarié permanent ayant plus de 6 mois de services continus dans l'entreprise.

Par dérogation à ce qui précède, ces délais de préavis peuvent être réduits ou supprimés en accord avec les parties notamment en cas de démission. Cet accord doit être constaté par écrit.

Toutefois, le salarié qui est licencié doit bénéficier sauf en cas de faute grave, d'un délai-congé minimum de :

– 1 mois s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté ininterrompue comprise entre 6 mois et 2 ans ;

– 2 mois si son ancienneté est au moins de 2 ans.

Si les délais de préavis ne sont pas respectés, la partie lésée a la possibilité de saisir la juridiction compétente.

Pour les travailleurs handicapés, le délai de préavis est fixé par l'article L. 5213-9 du code du travail.

Indemnité de licenciement

Le salarié licencié, sauf pour faute grave, qui compte 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit par année de service dans l'entreprise (en tenant compte des mois de services accomplis au-delà des années pleines) à une indemnité légale de licenciement qui ne peut être inférieure à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté. À partir de 10 ans d'ancienneté, cette indemnité minimum est de 1/5 de mois de salaire plus 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé *pro rata temporis*.

Si le salarié congédié après la période d'essai occupe avec sa famille un logement mis à sa disposition par l'employeur à titre d'accessoire au contrat de travail (logement de fonction) il doit, du fait de la cessation dudit contrat, libérer ce logement dans un délai maximum de 3 mois, à compter de la réception de la lettre recommandée notifiant la rupture du contrat.

Pendant la durée du préavis, le salarié congédié a droit à une liberté rémunérée au moins égale à :

– 4 demi-journées si le préavis est de 15 jours ;

– 8 demi-journées si le préavis est de 30 jours et au-delà.

Le choix de ces demi-journées appartient alternativement au salarié et à l'employeur.

Retraite

Mise à la retraite :

La mise à la retraite s'effectue selon les articles L. 1237-5 et suivants du code du travail. Elle ouvre droit à l'indemnité définie à l'article L. 1237-7 du code du travail.

Départ volontaire :

Le salarié faisant valoir ses droits à la retraite bénéficie des dispositions définies aux articles L. 1237-9 et D. 1237-1 et suivants du code du travail.

Article 18

Licenciement économique

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

1° À des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

a) Un trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés ;

b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés ;

c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés ;

d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de 300 salariés et plus ;

2° À des mutations technologiques ;

3° À une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;

4° À la cessation d'activité de l'entreprise.

La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

Toute rupture du contrat de travail résultant d'un tel motif est soumise aux dispositions des articles L. 1233-1 et suivants du code du travail.

L'indemnité de licenciement est calculée selon les modalités fixées à l'article 17 de la présente convention.

Article 19

Attestation de cessation de travail

(Avenant n° 57 du 17 avril 2007)

"À la demande des salariés quittant volontairement ou par congédiement leur emploi, les employeurs sont tenus de leur délivrer une attestation de cessation de travail. L'attestation doit mentionner la date où le salarié sera libre de tout engagement."

Article 20

Certificat de travail et solde de tout compte

À l'expiration du contrat, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail et établir un solde de tout compte, conformément aux dispositions des articles L. 1234-19 et L. 1234-20 du code du travail.

Article 21

Suspension du contrat de travail

Indépendamment des garanties relatives à la sécurité de l'emploi fixées par les dispositions légales ou réglementaires, il est convenu ce qui suit :

a) Absences :

Toute absence doit être autorisée ou motivée.

b) Maladie ou accident non professionnels :

(Avenant n° 60 du 15 janvier 2008)

"Sous réserve des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail, l'absence pour maladie ou accident non professionnels du salarié ne peut en elle-même fonder une décision de licenciement que si elle entraîne une désorganisation de l'entreprise et nécessite le remplacement définitif du salarié absent."

Le salarié licencié bénéficie d'une priorité d'embauche pendant les 6 mois consécutifs à la guérison ou à la consolidation de sa blessure.

En cas de remplacement du salarié malade ou accidenté, le remplaçant est avisé de la précarité de son emploi.

c) Accident du travail ou maladie professionnelle :

Doivent être appliquées les règles particulières aux salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle prévues aux articles L. 1226-6 et suivants du code du travail.

d) Grève :

La grève ne rompt pas le contrat de travail.

Chapitre VIII

Dispositions relatives a l'emploi et aux salaires

Article 22

Définition du champ d'application

Les dispositions suivantes correspondent à une classification des emplois d'exécution entrant dans le champ d'application de la présente convention collective dans les entreprises de la production agricole sur le département de l'Allier (03). Cette classification ne concerne pas les emplois de cadres. Doivent être considérés comme des emplois cadres :

a) Les emplois qui comportent, à titre permanent, l'exercice de responsabilités hiérarchiques et dont les titulaires sont chargés de l'organisation technique des travaux des salariés placés sous leurs ordres ;

b) Les emplois dont les titulaires ont une formation de niveau supérieur, sanctionnée généralement par un diplôme ou une formation reconnue équivalente par la profession. Ils occupent dans l'entreprise un poste où, sans exercer de fonction de commandement ils mettent en œuvre les connaissances qu'ils ont acquises et ont des responsabilités au moins égales à celles du personnel visé en *a* ci-dessus.

Article 23

Classification des emplois non-cadres

La classification des emplois est établie par cet article qui détermine les différents niveaux hiérarchiques de la classification des ouvriers, et des employés occupés par les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention.

Dans tous les cas, et pour chaque niveau, l'emploi peut exiger les connaissances et les capacités requises pour les niveaux inférieurs.

De même, chaque emploi peut comporter plusieurs tâches d'un niveau hiérarchique inférieur.

Par ailleurs, tout salarié ne peut refuser d'accomplir occasionnellement des tâches correspondant à une classification supérieure sans pour cela prétendre à la rémunération de cette classification. Toutefois, ces tâches ne pourront dépasser une durée de 3 jours par période de 30 jours consécutifs. Lorsque le dépassement est supérieur à 3 jours sur cette période, la rémunération de ce dépassement ne peut être inférieure au salaire conventionnel correspondant à la tâche accomplie.

La classification des emplois non-cadres dans les exploitations et entreprises agricoles de champ d'application de la présente convention est établie comme suit :

– niveau I : emploi d'exécution ;

– niveau II : emploi spécialisé ;

– niveau III : emploi qualifié ;

– niveau IV : emploi hautement qualifié.

Niveau I. – Emploi d'exécution

Exemples d'activités relevant de ce niveau : désherbage manuel, bouturage, repiquage, arrachage, rempotage mécanique…

Échelon 1, coefficient 100 :

Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières et sans utilisation d'engins agricoles sur route ou aux champs.

Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative (cueillette – nettoyage – entretien abords).

Dans les structures agro-touristiques et les ateliers de transformation : emplois comportant des tâches simples sous la responsabilité de l'exploitant (plonge, aide à la préparation, nettoyage, ménage…).

Échelon 2, coefficient 110 :

Emploi comportant des tâches sans difficultés particulières dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire au niveau d'efficacité normal (quantité et qualité). L'emploi peut comporter l'utilisation de machines préréglées et de maniement simple.

Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire. Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution de son travail n'ont pas ou peu de conséquences sur le plan économique ou de la sécurité des personnes (exemple : arrachage, travaux simples élevage et culture, conduite occasionnelle de tracteurs et de matériels préréglés ou de réglage simple).

Dans les structures agro-touristiques et les ateliers de transformation : aide à la transformation de produits fermiers.

Niveau II. – Emplois spécialisés

Exemples d'activités relevant de ce niveau : arrosage, tuteurage, chaulage et déchaulage des serres…

Échelon 1, coefficient 120 :

Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes, réalisables seulement après une période d'apprentissage. Il nécessite, de la part du titulaire, une bonne maîtrise des savoir-faire compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise.

L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente. Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité à déceler des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution du travail ne présentent pas de caractères de gravité sur le plan économique, de la sécurité des personnes ou de la préservation de l'environnement (soins courant aux animaux, conduite simple de tracteur et de matériel préréglé ou réglages simples).

Dans les structures agro-touristiques et les ateliers de transformation : emplois nécessitant une polyvalence dans les tâches simples (service en salle…), le salarié étant placé sous la responsabilité directe de l'employeur.

Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA.

Échelon 2, coefficient 130 :

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés, de façon occasionnelle et sous la surveillance rapprochée d'un salarié qualifié. Le titulaire a la responsabilité du matériel dont il a la charge, et doit en assurer son entretien courant selon les consignes données (traite sans traitement vétérinaire, bureau enregistrements simples, hors action de stockage et déstockage avec appareil de levage soumis à autorisation de conduite).

Dans les structures agro-touristiques et les ateliers de transformation : emplois nécessitant la maîtrise d'une ou plusieurs opérations du procédé de l'élaboration de produits fermiers.

Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA.

Niveau III. – Emplois qualifiés

Exemples d'activités relevant de ce niveau : greffage, écussonnage, suivi régulier des techniques culturales…

Échelon 1, coefficient 140 :

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des activités qualifiées de l'entreprise.

L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions.

Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données, il nécessite des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain. À ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution (réglage des matériels…).

Dans l'exécution de ces tâches, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche et dont il guide le travail. De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de repérer les anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer.

À partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis et de stagiaires (conduite du matériel, application de traitement phytosanitaire sous la

responsabilité de l'employeur, toutes les tâches liées à l'élevage prophylaxie, remplacement de pièces d'usure entretien périodique sous directive de l'employeur, informatique, facturation).

Dans les structures agro-touristiques et les ateliers de transformation : emplois comportant la responsabilité de tâches précises dans le cadre de l'accueil du service, de la transformation, de l'élaboration et de la commercialisation des produits fermiers.

Emploi correspondant au référentiel du BEPA.

Échelon 2, coefficient 150 :

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées, comme au premier échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est large, et qui nécessite une autonomie plus grande quant à l'organisation de son travail dans le cadre des instructions données.

Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution du travail (suivi régulier en autonomie et traitement phytosanitaire de manière autonome pas de responsabilité juridique du salarié sur les résultats culturaux, secrétariat, saisie comptable, préparation de données pour la paie, assure le diagnostic des pannes et effectue les réparations qu'après accord de l'employeur).

Ces emplois à l'échelon 1 et 2 du niveau III relèvent des connaissances techniques du BEPA acquises soit par la pratique, soit par les diplômes obtenus par la formation initiale ou continue.

Dans les structures agro-touristiques et les ateliers de transformation : salarié pouvant travailler seul, ayant la responsabilité de tâches précises concernant les activités de diversification et d'agrotourisme dans le cadre des instructions données.

Niveau IV. – Emplois hautement qualifiés

Échelon 1, coefficient 160 :

Exécution d'emplois très qualifiés à partir d'instructions régulières et générales nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.

Pour la bonne réalisation des travaux confiés le salarié doit avoir une connaissance approfondie des animaux et/ou des végétaux et des produits.

Ce niveau d'emploi correspond au référentiel technique du bac professionnel.

Échelon 2, coefficient 170 :

L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise le process et procédure des travaux confiés.

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus. Il participe à la surveillance régulière des autres salariés de l'exploitation. Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements de protection individuels fournis.

Il peut être conduit à faire des observations et des suggestions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.

Ce niveau d'emploi correspond au référentiel de diplôme de niveau IV tel qu'il correspond ce jour au référentiel de diplôme du bac professionnel. À partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis et de stagiaires.

"Pour l'ensemble des emplois visés à l'article 16, dans le temps restant disponible sur son horaire quotidien, le titulaire de l'emploi peut participer aux autres travaux de l'entreprise relevant des niveaux hiérarchiques inférieurs ou égaux au sien".

Article 23 *bis*

Conditions générales d'exécution

Quel que soit le niveau de qualification de l'emploi, certaines conditions générales d'exécution peuvent être exigées :

– l'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail. Le compte rendu peut être, suivant les niveaux de qualification, oral, écrit ou enregistré sur informatique ;

– l'employeur peut demander au salarié d'exécuter temporairement des tâches relevant d'un niveau de qualification différente de l'emploi qu'il occupe ; sous réserve d'une formation adaptée ;

– le changement d'emploi du salarié pour un emploi de qualification supérieure peut comporter une période probatoire notifiée par un écrit daté, et d'une durée maximale de 4 mois pour les non-cadres et de 6 mois pour les techniciens agents de maîtrise et cadres. Pendant ou à l'issue du délai fixé, si l'employeur ne souhaite pas le maintenir dans ce nouvel emploi, ou si le salarié ne souhaite pas y être maintenu, ce dernier retrouvera les conditions de son emploi initial.

Article 24

Détermination des minima conventionnels

Sous réserve des dispositions de l'article 25 concernant le travail à la tâche, le salaire versé est obligatoirement calculé en fonction du nombre d'heures de travail et compte tenu des dispositions du chapitre IX.

Les minima conventionnels sont définis à l'annexe I de la présente convention.

Les salaires ainsi déterminés sont des minima en dessous desquels aucun salarié ne doit être rémunéré suivant sa classification.

Les salariés appelés à effectuer temporairement des travaux relevant d'une catégorie supérieure percevront pour la durée de ces travaux la rémunération afférente à la qualification correspondante.

Article 25

Travail à la tâche

En aucun cas, les salaires résultant de l'application des normes et modalités de travail à la tâche ne pourront être inférieurs à ceux qui résulteraient des modalités de paiement au temps avec majoration éventuelle pour heures supplémentaires.

Article 26

Maintien du salaire habituel

Les salariés appelés à effectuer temporairement des travaux dans une catégorie inférieure à leur qualification conservent leur salaire horaire habituel.

Article 27

Rémunération des apprentis, des jeunes travailleurs et des travailleurs handicapés

a) Apprentis :

L'apprentissage sera organisé suivant les dispositions du titre II, livre II, 6e partie du code du travail.

La rémunération minimum des apprentis est fixée comme suit en pourcentage du salaire minimum de croissance (Smic) ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable :

Le salaire minimum de l'apprenti est fixé comme suit :

Jeunes de moins de 18 ans :

– 25 % du salaire au coefficient 100 pendant la première année d'apprentissage ;

– 37 % du salaire au coefficient 100 pendant la deuxième année d'apprentissage ;
– 53 % du salaire au coefficient 100 pendant la troisième année d'apprentissage.

Jeunes de 18 à 20 ans :
– 45 % du salaire au coefficient 100 pendant la première année d'apprentissage ;
– 55 % du salaire au coefficient 100 pendant la deuxième année d'apprentissage ;
– 65 % du salaire au coefficient 100 pendant la troisième année d'apprentissage.

Jeunes de 21 ans et plus :
– 53 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la première année d'apprentissage ;
– 61 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la deuxième année d'apprentissage ;
– 78 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la troisième année d'apprentissage.

L'application des salaires fixés ci-dessus intervient à compter du début du mois qui suit celui au cours duquel l'apprenti atteint l'âge considéré.

Les prestations versées (nourriture et logement) viennent en déduction du salaire de l'apprenti sur la base de 35 % du montant fixé pour les autres salariés.

En tout état de cause, la déduction opérée ne peut excéder, chaque mois, un montant égal aux trois-quarts du salaire.

b) Jeunes scolaires travailleurs saisonniers :

Le salaire horaire des salariés âgés de moins de 18 ans, subit un abattement, par rapport au salaire conventionnel de leur catégorie d'emploi fixé à :
– 20 % avant 17 ans ;
– 10 % entre 17 et 18 ans.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle.

Le salaire des jeunes travailleurs de moins de 18 ans doit être équivalent à ceux des adultes lorsqu'il y a égalité de travail et de rendement.

c) Travailleurs handicapés :

Pour les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, le salaire sera déterminé conformément à la réglementation en vigueur.

Article 28

Primes et accessoires du salaire

Aux salaires résultant des dispositions qui précèdent s'ajoutent :

Une prime d'ancienneté, égale à un pourcentage du salaire de base fixé, selon la durée de présence dans l'établissement ou l'entreprise, à :
– 2 % après 3 ans de services continus ;
– 3 % après 5 ans de services continus ;
– 5 % après 7 ans de services continus ;
– 6 % après 10 ans de services continus.

Les salariés qui perçoivent une prime supérieure, en application des dispositions conventionnelles antérieurement applicables, la conservent à titre d'avantage acquis mais elle est bloquée au montant qu'elle atteindra au moment de l'extension de l'avenant jusqu'à ce qu'elle soit égale au montant déterminé en fonction des pourcentages attribués ci-dessus.

N'interrompent pas la durée des services continus :

– l'ensemble des absences assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté ;

– les périodes de chômage occasionné par les intempéries ou du chômage partiel ;

– les congés de maladie et accidents du travail ;

– les congés de maternité et de paternité et congé d'adoption ;

– les interruptions de contrat du fait de l'employeur ;

– les périodes de grèves.

Pour les salariés embauchés en contrat à durée indéterminée la durée de l'ensemble des contrats antérieurs est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Les années d'ancienneté prennent effet à dater de l'embauche jusqu'à cessation du travail dans l'entreprise.

a) Prime de panier :

Le salarié ou l'apprenti appelé à effectuer des travaux sur un chantier éloigné d'au moins 30 minutes aller du siège de l'entreprise, a droit à une indemnité dite de « panier » égale à 1 heure 30 du coefficient 100, quelle que soit sa catégorie, à moins que l'employeur ne prenne les frais à sa charge.

Cette indemnité n'est pas due si une prestation de repas est organisée par l'employeur ou que ces frais et indemnités sont négociés au préalable dans le contrat de travail.

b) Prime de déplacement à l'étranger :

Pour les déplacements à l'étranger les conditions d'octroi d'une prime de déplacement sont fixées d'un commun accord entre l'intéressé et l'employeur et consignées sur une lettre d'engagement.

Article 29

Frais de transport

Un défraiement sera accordé à tout salarié utilisant pour les besoins de l'entreprise, un moyen de transport lui appartenant pour des déplacements en dehors du(es) site(s) de production.

Le montant et le mode de calcul seront définis par accord entre les parties au sein de l'entreprise et *a minima* les frais occasionnés aux salariés par suite de déplacements du fait de l'employeur sont à la charge de ce dernier et remboursés sur justificatifs (hors trajet domicile/travail) à raison de 0,094 fois le minimum garanti par kilomètre parcouru.

Article 29 *bis*

Prestations versées en nature

(Avenant n° 47 du 20 décembre 1979)

La valeur des prestations versées en nature allouées par l'employeur vient en déduction des salaires nets imposables fixés aux articles 18 et suivants de la présente convention, sauf dispositions contraires prévues au contrat, en application de l'article 16.

a) Nourriture :

La nourriture journalière, boisson comprise, constituée des trois repas (petit déjeuner, déjeuner, repas du soir), sera variée et en quantité suffisante.

Le prix journalier de la nourriture est fixé à deux fois et demie le "minimum garanti".

Sauf stipulations contraires, l'employeur n'est pas tenu d'assurer les repas de son salarié les jours non travaillés ; dans ce cas, l'employeur devra donner la possibilité à son salarié de préparer ses repas de façon autonome dans un lieu aménagé à cet effet.

b) Logement :

Le prix mensuel d'une chambre meublée est fixé conventionnellement à huit fois le "minimum garanti".

Concernant la mise à disposition d'un logement autre, il peut être établi un bail, correspondant à une location au prix du marché.

Le logement mis à disposition des salariés agricoles (art. L. 716-1 du code rural et de la pêche maritime) doit répondre aux conditions minima d'hygiène et de sécurité fixées par les articles R. 716-1 et suivants du code rural et de la pêche maritime relatifs à l'hébergement des travailleurs agricoles.

Le droit d'occupation du logement est strictement lié au contrat de travail.

c) Autres prestations :

Toutes les autres prestations versées en nature viennent en déduction du salaire, leur valeur est égale à celle fixée au prix de la consommation.

"L'employeur assure la nourriture et la couverture du risque de responsabilité civile agricole du ou des chiens du salarié qu'il estime nécessaire sur l'exploitation".

Article 30

Périodicité de la paie et bulletin de paie

Elle doit être effectuée au moins une fois par mois dans les 5 jours ouvrables qui suivent la fin du mois civil.

L'employeur doit remettre au salarié, lors du paiement de sa rémunération, un bulletin de paie comportant toutes les mentions prévues par l'article R. 3243-1 du code du travail.

Chapitre IX

Durée du travail. – Heures supplémentaires

Article 31

Durée du travail

La durée du travail est fixée conformément aux dispositions légales et réglementaires et aux dispositions étendues de l'accord national du 23 décembre 1981.

(Avenant n° 57 du 17 avril 2007)

"Le contrôle des heures de travail est assuré dans les conditions prévues par les dispositions des articles R. 713-35 à R. 713-50 du code rural et de la pêche maritime."

Conformément à l'article L. 3122-27 du code du travail, seules peuvent être récupérées, selon des modalités déterminées par décret, les heures perdues par suite d'interruption collective du travail résultant :

1° De causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure ;

2° D'inventaire ;

3° Du chômage de 1 jour ou de 2 jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels.

La récupération des heures perdues au-dessous de la durée légale hebdomadaire du travail doit être effectuée dans les limites et conditions prévues aux articles R. 3122-4 à R. 3122-7 du code du travail.

Définition du travail effectif

Est considéré comme temps de travail effectif le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Mensualisation

La rémunération de l'ensemble des salariés sera mensualisée et devra être indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour effet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les 12 mois de l'année. Toutefois, les absences du salarié non assimilées à des périodes de travail effectif (maladie, absences non rémunérées…) peuvent donner lieu à réduction à due concurrence.

En cas d'intempéries, un horaire de travail réduit peut être mis en application. Néanmoins, le salaire qu'aurait acquis le salarié, suivant l'horaire de travail en vigueur à ce moment-là, lui est intégralement versé. Les heures payées, mais non travaillées de ce fait, sont récupérées conformément à la législation en vigueur.

La durée des déplacements en cours de journée, à l'intérieur de l'entreprise, est comptée comme temps de travail effectif.

Pour tout chantier situé à l'extérieur de l'entreprise le temps de transport aller et retour est considéré comme temps de présence ; il est rémunéré au tarif des heures normales et n'entre en considération, ni pour le décompte hebdomadaire de la durée maximale du travail, ni pour le décompte des heures supplémentaires.

Article 32

Définition et paiement des heures supplémentaires

(Avenant n° 57 du 17 avril 2007)

"Les décomptes et le paiement des heures supplémentaires seront déterminés conformément aux textes légaux et conventionnels en vigueur ou aux accords d'entreprises."

Les heures de travail effectif accomplies entre 21 heures à 6 heures sont majorées de 50 %.

Les heures effectuées les jours fériés sont majorées de 100 %, celles effectuées le dimanche sont majorées de 50 %. Dans les deux cas, elles peuvent être récupérées avec majoration.

Il est fait application des dispositions étendues du chapitre VII de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

Chapitre X

Congés et jours fériés

Article 34

Congés

a) Congés payés :

Les congés payés sont attribués dans les conditions prévues par la loi et l'accord de 1981 modifié.

b) Congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, congés de formation économique sociale et syndicale :

Les salariés ont droit chaque année à des congés de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse à prendre dans les conditions prévues par les L. 3142-54 et suivant et suivants du code du travail et à des congés de formation économique sociale et syndicale dans les conditions prévues par les articles L. 2145-1 et suivants du code du travail.

c) Congés spéciaux :

Tout salarié bénéficie, sur justification, et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence sous la forme d'un congé spécial payé, indépendant des congés légaux de :

– 5 jours pour le mariage du salarié ou la conclusion d'un Pacs (pacte civil de solidarité) ;

– 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. Ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour le même enfant en vertu des articles L. 3142-1 et L. 1225-17 du code du travail.

Dans les cas d'adoption, et en complément aux droits visés ci-dessus, il est accordé aux salariés, afin de faciliter les démarches préalables à l'adoption, une autorisation d'absence de 4 jours, à prendre en tout ou partie, de manière continue ou discontinue. Les employeurs peuvent exiger un justificatif de l'absence ;

– 5 jours pour le décès du conjoint, du concubin ou d'un enfant ;

– 3 jours pour le décès des parents, d'un frère, d'une sœur du salarié et ceux de son conjoint ou concubin ;

– 1 jour pour le décès des petits-enfants, des grands-parents ;

– 2 jours à l'annonce de la survenue d'un handicap d'un enfant.

(Avenant n° 57 du 17 avril 2007)

"Article 35

Jours fériés

Tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

Les jours fériés, chômés et payés sont les suivants :

– 1er janvier ;

– lundi de Pâques ;

– 1er Mai ;

– Ascension ;

– 8 mai ;

– 14 Juillet ;

– 15 août ;

– Toussaint ;

– 11 Novembre ;

– Noël.

Ces dispositions s'appliquent aux salariés saisonniers totalisant 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise au titre du contrat en cours ou des contrats précédents sur la même année civile.

À défaut d'accord d'entreprise arrêtant d'autres modalités, la journée de solidarité telle que définie à l'article L. 3133-7 du code du travail est fixée au lundi de Pentecôte."

Chapitre XI

Hygiène et sécurité

Article 36

Hygiène et sécurité

Compte tenu de la nature des activités de l'établissement, les employeurs doivent procéder à l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs conformément aux dispositions des articles L. 4121-1 et suivants du code du travail.

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions des lois et règlements en vigueur concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs agricoles.

L'ensemble des mesures de prévention de risque professionnel est transcrit dans le document unique d'évaluation des risques professionnels établi en vertu des articles L. 4121-2 et 3 du code du travail.

Pour l'application de l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur doit mettre à disposition du ou des salariés les protections collectives et individuelles adaptées à chaque situation, en priorisant toujours les protections collectives.

Le renouvellement des équipements précités sera effectué après usure dans les conditions normales d'utilisation et sur présentation du matériel à changer.

Médecine du travail : les employeurs doivent adhérer pour tous leurs salariés à un service de médecine du travail.

(Avenant n° 60 du 15 janvier 2008)

Chapitre XII

Régime complémentaire de retraite et de prévoyance

(Avenant n° 60 du 15 janvier 2008)

"Article 37.1

Retraite complémentaire

Dans les conditions fixées par la convention collective du 7 juillet 1965, étendue par arrêté ministériel du 28 mars 1967, instituant un régime complémentaire de retraite et de prévoyance pour les salariés des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, d'horticulture et de pépinières de l'Allier, tout employeur entrant dans le champ d'application de la présente convention doit adhérer pour son personnel non cadre à la CAMARCA retraite dont le siège est situé : 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris."

Article 37.2 (abrogé par avenant n° 64 du 3 septembre 2009).

Chapitre XIII

Application des lois sociales

Article 38

Application des lois sociales

Les employeurs et les salariés doivent appliquer strictement et de bonne foi les lois et règlements concernant le régime social en agriculture.

Les employeurs sont personnellement responsables de l'immatriculation, du versement des cotisations d'assurances sociales pour tous leurs salariés, qu'ils travaillent au temps ou à la tâche, qu'ils soient permanents ou non permanents.

Les employeurs sont tenus de compléter et de signer les déclarations que leur présentent leurs salariés en vue de faire valoir leurs droits.

Chapitre XIV

Dispositions particulières au personnel d'encadrement

Article 38.1

Classification des emplois techniciens et agents de maîtrise

Niveau I

Échelon 1

Technicien :

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 sa 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 de données sur informatique…

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

Échelon 2

Agent de maîtrise :

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 de 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 du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Technicien :

À cet échelon, 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 au référentiel BTS agricole).

Niveau II

Technicien :

Le salarié agit suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur, à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.

Ces compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose.

Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiées.

Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.

Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou développement de ses capacités.

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

Agent de maîtrise :

Outre les travaux et missions d'encadrement effectués 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 professionnelles possibles des salariés qu'il encadre.

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

Article 38.2

Classification des emplois cadres et indices hiérarchiques

Niveau I

Échelon 1

Cadres :

Salarié chargé d'une façon permanente de gérer un service ou secteur impliquant l'assistance de l'employeur. Il nécessite la mise en œuvre de compétences techniques ou commerciales selon des directives générales régulières.

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

Il définit les indicateurs et tableaux de bords et peut proposer des pistes d'améliorations.

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) ou tous niveaux équivalents acquis par la formation professionnelle et/ou par l'expérience.

Échelon 2

Cadres :

Salarié chargé de gérer en permanence un ou plusieurs services nécessitant des instructions périodiques de l'employeur en fonction des grandes orientations définies en commun avec l'employeur.

Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés pour le secteur qui le concerne. Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir un impact direct, sur les résultats, de l'entreprise ou de l'exploitation.

Il participe à l'élaboration et fait respecter les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité pour le ou les services dont il a la charge et en signale les dysfonctionnements.

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) ou tous niveaux équivalents acquis par la formation professionnelle et/ou par l'expérience.

Niveau II

Échelon 1

Cadres :

Emploi impliquant la direction de l'ensemble de l'exploitation selon des directives très générales. Il rend compte périodiquement de sa mission technique, administrative ou financière.

Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise soit une personne nommée par le conseil d'administration.

Il détermine les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés.

Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration dans son domaine de compétence.

Il prend les mesures globales nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.

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) ou tous niveaux équivalents acquis par la formation professionnelle et/ou par l'expérience.

Échelon 2

Cadres :

Outre les missions de l'échelon précédent, le cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise. Il peut être une personne nommée par le conseil d'administration.

Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.

Il peut représenter l'entreprise auprès des tiers et peut en assurer la responsabilité.

Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.

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) ou tous niveaux équivalents acquis par la formation professionnelle et/ou par l'expérience.

Article 39

Temps de travail des techniciens et agents de maîtrise

Article 39.1

Durée normale du travail effectif

Conformément aux articles 6.1 à 6.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, la durée normale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

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

Article 39.2

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée normale du travail effectif, conformément au code du travail et au chapitre VII de l'accord national du 23 décembre 1981 et ses avenants sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 39.3

Durée maximale de travail

La durée maximale du travail est fixée conformément aux articles L. 713-2 et suivants du code rural et de la pêche maritime et au chapitre VIII de l'accord national du 23 décembre 1981 et ses avenants sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Conformément à l'article 8.4 de l'accord susmentionné, la durée maximale annuelle est fixée à 1 940 heures sauf, d'une part, pour les exploitations et entreprises relevant du champ d'application du présent accord lorsqu'elles n'emploient qu'un seul salarié permanent et, d'autre part, dans les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers et dans les CUMA pour lesquelles la durée maximale annuelle est portée à 2 000 heures.

Article 39.4

Repos hebdomadaire et dominical

Conformément aux articles L. 714-1 et suivants du code rural et de la pêche maritime et aux articles 5.1, 5.2 et 5.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 et ses avenants sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, il est prévu un repos hebdomadaire et dominical.

Article 39.5

Repos compensateur

Conformément à l'article 7.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 et ses avenants sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles un repos compensateur est accordé au salarié qui accomplit plus de 1 860 heures de travail effectif par an.

Article 39.6

Repos quotidien

Conformément aux articles L. 714-5 et suivants du code rural et de la pêche maritime et à l'article 5.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 et ses avenants sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles un repos quotidien obligatoire de 11 heures est accordé au salarié.

Article 40

Aménagements de la durée du travail

L'employeur peut appliquer les dispositifs d'aménagement de la durée du travail prévus au chapitre X de l'accord national du 23 décembre 1981 et ses avenants sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 41

Rémunération des techniciens, agents de maîtrise et cadres

Article 41.1

Rémunération minimale professionnelle

Les rémunérations minimales professionnelles des différentes catégories sont fixées par accord conventionnel par référence à la classification des emplois.

La rémunération minimale professionnelle conventionnelle est le seuil en dessous duquel, pour une qualification donnée, aucun salarié n'est rémunéré.

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux se réunissent au moins une fois par an de préférence au cours du premier trimestre, pour négocier sur les salaires.

Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La rémunération des techniciens, agents de maîtrise et cadres est définie en annexe à la présente convention. Elle correspond à un salaire mensualisé sur la base de la durée légale du travail mensuelle soit 151,67 heures.

Le salaire mensuel des techniciens, agents de maîtrise et cadres de niveau I et de niveau II, échelon 1, est établi :

– soit par référence à la durée légale du travail, et en ce cas, les heures supplémentaires éventuellement effectuées sont rémunérées à la fin de chaque mois ;

– soit en fonction d'un forfait en heures défini par écrit avec l'employeur. En ce cas la rémunération forfaitaire qui leur est versée est calculée en tenant compte des majorations pour heures supplémentaires, en application de l'article 7.3 de l'accord national du 23 décembre 1981.

Le salaire mensuel des cadres de niveau I et de niveau II, qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif de l'entreprise, peut être établi en outre en fonction d'un forfait annuel de 216 jours, les conditions d'exécution de ce forfait devront être définies dans le contrat de travail ou par avenant signé par les parties ainsi que les obligations qui en découlent.

Article 41.2

Convention de forfaits annuels

Article 41.2.1

Dispositions communes aux conventions de forfaits annuels en heures et en jours

Les exploitations et entreprises agricoles relevant de la présente convention collective et leurs salariés cadres peuvent conclure une convention de forfait dans les conditions définies au présent article et aux articles suivants qui constituent l'application des dispositions du chapitre XI de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles modifié, articles 11.1 et suivants ainsi que des articles L. 3121-53 à L. 3121-55 et L. 3121-56 et suivants du code du travail.

La forfaitisation de la durée du travail doit faire l'objet de l'accord du salarié, le refus du salarié ne pouvant être considéré comme un motif de sanction ou de licenciement, et d'une convention de forfait établie par écrit.

Comme le prévoit l'article 41.1 de la présente convention collective relatif à la classification des emplois, les salariés occupant les emplois de cadres de niveau I et les emplois de cadre de niveau II, échelon 1 qui organisent leur emploi du temps de manière autonome et dont la nature des fonctions les conduit à ne pas suivre l'horaire de travail appliqué aux équipes des autres salariés, sont susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait.

La période de référence du forfait est l'année civile.

Les dispositions particulières ci-dessous précisent le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait et la prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences, des arrivées ou départs en cours de période, compte tenu des principales caractéristiques des conventions individuelles.

Article 41.2.2

Règles particulières aux forfaits individuels en heures

Les conventions individuelles de forfait en heures portent sur 1 940 heures de travail à accomplir durant la période annuelle mentionnée à l'article 41.2.1. Toutefois, les parties ont la faculté, dans la convention individuelle par essence contractuelle, de retenir un nombre d'heures inférieur. De la même manière, le nombre d'heures retenues dans la convention individuelle pourra être inférieur à 1 607 heures.

La convention individuelle de forfait figure dans le contrat de travail ou dans un avenant au contrat de travail. Dans ce dernier cas, le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Elle mentionne le nombre d'heures de la durée annuelle de travail convenu.

Elle donne lieu à la détermination d'une durée de travail mensuelle moyenne. Cette durée mensuelle peut varier d'un mois à l'autre mais doit être en moyenne respectée sur l'année.

La réalisation de la durée annuelle d'heures de travail mentionnée dans le contrat de travail ou dans l'avenant au contrat de travail, ne peut amener l'exécution d'heures de travail au-delà des durées maximales journalière et hebdomadaire.

La mise en place de la convention de forfait doit être complétée par l'établissement d'un dispositif de contrôle de la durée réelle de travail, ce document fait apparaître la durée hebdomadaire et journalière de travail.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de la durée moyenne mensuelle. Cette rémunération doit être au moins égale à ce que le salarié aurait reçu compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise, majorée selon les dispositions relatives aux heures supplémentaires.

Toute absence, sauf celle assimilée à un temps de travail effectif par la loi ou les dispositions conventionnelles, est déduite de la durée de travail et de la rémunération au prorata.

Les arrivées et départs en cours de période donnent lieu à prorata.

Les heures éventuellement effectuées au-delà de la durée annuelle fixée au contrat ou à l'avenant, ou du nombre découlant du prorata à retenir en cas d'absence, d'arrivée ou de départ en cours d'année donnent lieu à la fin de la période annuelle fixée à paiement avec les majorations correspondantes calculées par rapport à la durée moyenne hebdomadaire réellement effectuée.

Article 41.2.3

Règles particulières aux forfaits individuels en jours

Ces dispositions sont exclusivement attachées aux salariés cadres correspondant au niveau I et II définis à l'article 38.2 la présente convention.

Les conventions individuelles de forfait en jours portent sur 216 jours de travail à accomplir durant la période annuelle mentionnée à l'article 41.2.1. Toutefois, les parties ont la faculté, dans la convention individuelle par essence contractuelle, de retenir un nombre de jours inférieur. De même, le salarié cadre pourra renoncer à des jours de repos dans la limite de 17 jours.

La convention individuelle de forfait figure dans le contrat de travail ou dans un avenant au contrat de travail. Dans ce dernier cas, le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Elle mentionne le nombre de jours de travail convenu.

Les jours de repos sont définis par le salarié soumis au forfait jours en respectant un délai de prévenance de 1 mois. L'employeur peut reporter la prise de repos en cas d'absences simultanées de cadres ou techniciens ou agents de maîtrise en respectant un délai de prévenance de 3 semaines pour les

absences programmées, délai ramené à 5 jours ouvrables en cas d'absences pour maladie ou accident d'autres cadres ou techniciens ou agents de maîtrise.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise. Pendant cette période, le salarié ne peut pas prendre des jours de repos autres que les jours de repos hebdomadaires, jours fériés chômés.

La mise en place de la convention de forfait doit être complétée par l'établissement d'un dispositif de contrôle du nombre réel de jours de travail.

La rémunération du personnel d'encadrement se compose d'un salaire fixe mensuel et le cas échéant et de gratifications fixées contractuellement ou conventionnellement.

Toute absence, sauf celle assimilée à un temps de travail effectif par la loi ou les dispositions conventionnelles, est déduite par demi-journée du nombre de jours de travail et de la rémunération au prorata.

Les arrivées et départs en cours de période donnent lieu à prorata.

Il est mis en place un dispositif de contrôle du nombre de jours travaillés. Ce document de contrôle doit comptabiliser le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que les jours de repos hebdomadaires, jours de congés payés, jours fériés chômés.

L'établissement de ce document permet à l'employeur d'assurer l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du cadre et sa remise au salarié permettent à l'employeur et au salarié de communiquer périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise.

Chaque année, un entretien est organisé entre le cadre et le supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail et l'amplitude des journées de travail.

L'entretien annuel des cadres en forfait jours fera l'objet d'un écrit signé entre les parties et remis à chacune d'elles.

Lors de cet entretien annuel, les parties devront s'assurer notamment de :

– la bonne adéquation de la charge de travail en fonction du nombre de jours travaillés, de l'organisation du travail dans l'entreprise, de l'articulation entre les activités professionnelles et la vie personnelle et familiale ;
– la réalisation d'un bilan individuel sur l'activité du salarié au sein de l'entreprise ;
– la connaissance du droit à la déconnexion du salarié, il sera rappelé qu'il est prescrit l'utilisation de l'ordinateur portable, et/ou du téléphone portable fourni(s) par l'entreprise de façon restreinte aux situations d'extrême urgence (ou est interdite pour toute activité professionnelle) les jours non travaillés, c'est-à-dire les jours de repos hebdomadaires, jours de congés, jours RTT, jours fériés, etc. En tout état de cause, cette utilisation est prohibée durant les temps de repos quotidiens et hebdomadaires.

Entre deux entretiens annuels, l'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires. Un document de contrôle de la durée du travail doit dans ce cadre être mis en place.

Article 41.2.4

Cadres dirigeants

Les cadres niveau II, échelon 2 peuvent avoir le statut de cadres dirigeants, conformément au paragraphe 1 de l'article 11.1 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail en agriculture.

La qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée dans le contrat de travail ou un avenant, étant entendu que le refus du salarié ne peut pas être considéré comme un motif de licenciement.

Ils sont alors soumis à un forfait tout horaire, leurs appointements forfaitaires ne pouvant varier en fonction de leur horaire personnel. Dans ce cas également, en tant que cadres dirigeants, ils doivent consacrer aux fonctions qui leur sont confiées le temps nécessaire, aux moments opportuns, pour assurer la bonne marche de leur secteur, service ou exploitation. En outre, toujours à ce titre, ils ne sont pas soumis aux réglementations sur la durée du travail.

Le cas échéant, la rémunération du cadre dirigeant est exclusive de la grille de salaire négociée par les partenaires sociaux. Le cadre dirigeant devra percevoir une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement ou dans la profession.

Article 42

Période d'essai et recrutement

La durée de la période d'essai est fixée à :

– 4 mois renouvelable une fois pour les cadres ;

– 3 mois renouvelable une fois pour les TAM.

Les parties peuvent toutefois décider d'un commun accord de supprimer ou d'abréger la période d'essai déterminée ci-dessus.

Leur accord sur ce point doit faire l'objet d'un échange de lettres.

La partie qui désire mettre fin à la période d'essai doit en avertir l'autre par pli recommandé avec avis de réception, en respectant les délais prévus par les articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du code du travail.

Ce délai peut être réduit en accord avec les parties.

Article 43

Contrat de travail

Si, à l'issue de la période d'essai, le salarié reste en place, son recrutement est considéré comme définitif. Il est alors constaté par un acte écrit rédigé en deux exemplaires : l'un signé par l'employeur est remis au salarié, l'autre signé par le salarié est remis à l'employeur.

Cet acte indique obligatoirement la date d'effet du contrat, la catégorie d'emploi du salarié et le coefficient y afférent, la rémunération correspondante, la durée du travail correspondant à cette rémunération, ainsi que le lieu de travail. Il doit indiquer de façon précise les fonctions du salarié dans l'entreprise. Toute modification ultérieure doit faire l'objet d'un nouvel accord écrit.

Article 44

Maladie et accident

En cas de maladie et accident ainsi que de maladie professionnelle et accident du travail médicalement constaté, les TAM et les cadres bénéficient de tout ou partie de leur rémunération dans les conditions suivantes, sous réserve du respect des dispositions prévues par l'accord CPCEA.

Maladie ou accident : après une ancienneté de 1 an continue dans l'entreprise, l'employeur :

– pendant les 2 premiers mois, complète la différence existant entre la rémunération mensuelle et les différentes prestations servies, soit au titre des assurances sociales agricoles et du régime de prévoyance des cadres, soit au titre de tout autre régime de prévoyance auquel participe l'entreprise ;

– pendant les 4 mois suivants, verse aux cadres la moitié de cette différence.

Il est tenu compte, pour le calcul des indemnités, de la moyenne des traitements perçus au cours des 6 mois précédant l'arrêt de travail à l'exclusion de toutes primes et notamment de la prime d'intéressement.

Plusieurs arrêts successifs de travail pour maladie ou accident peuvent être indemnisés au titre des dispositions qui précèdent, sans toutefois dépasser au cours d'une même année civile la durée fixée ci-dessus, compte tenu de l'ancienneté du cadre au début de sa maladie.

La durée de l'absence pour cause de maladie ou accident de la vie privée ne pouvant entraîner la rupture du contrat de travail est fixée à 6 mois.

Article 45

Remplacement en cas de maladie ou accident

Si au-delà des périodes prévues à l'article 44 le remplacement effectif du cadre absent devient nécessaire, l'employeur en avertit le cadre par lettre recommandée.

Le cadre licencié dans ces conditions bénéficie de l'indemnité de licenciement qui lui est due, compte tenu de l'ancienneté acquise à la fin de la période d'indemnisation.

L'intéressé conserve une priorité d'embauche pendant les 12 mois qui suivent.

Article 46

Déplacements

Les TAM et cadre effectuant des déplacements avec leur propre véhicule pour le compte de leur employeur bénéficient d'une indemnité kilométrique fixée suivant le barème fiscal.

Pour ces déplacements, le cadre pourra être amené à utiliser son véhicule personnel pour lequel il s'engage à prendre les assurances nécessaires.

Le montant et le mode de calcul seront définis par accord entre les parties au sein de l'entreprise et *a minima* les frais occasionnés aux salariés par suite de déplacement du fait de l'employeur sont à la charge de ce dernier et remboursés sur justificatifs (hors trajet domicile/travail) à raison de 0,094 fois le minimum garanti par kilomètre parcouru.

Les déplacements SNCF sont remboursés sur la base du tarif 2e classe. Le cadre, obligé de prendre son repas ou de se loger en dehors de son domicile pour raisons professionnelles, est remboursé par l'entreprise des frais de repas et des frais de séjour, au vu des pièces justificatives.

Article 47

Prime d'ancienneté

Le personnel d'encadrement bénéficie d'une prime d'ancienneté calculée sur le salaire de base de la catégorie professionnelle dans laquelle ils sont classés, soit :

– 3 % après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise en qualité de TAM ou de cadre ;

– 6 % après 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise en qualité de TAM ou de cadre ;

– 8 % après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise en qualité de TAM ou de cadre.

Article 48

Congés de perfectionnement technique et professionnel

En plus, des congés prévus par la législation en vigueur, les cadres bénéficient, après accord de l'employeur, sur leur demande, chaque année en dehors des périodes de grands travaux, de 6 jours de congés supplémentaires payés, afin d'assister aux sessions et aux cours de perfectionnement technique.

Les intéressés doivent fournir à leur employeur des justifications sur l'utilisation de ces congés.

Article 49

Avantages en nature

Ils sont évalués aux mêmes conditions que pour les autres salariés.

Article 50

Rupture du contrat de travail

Sauf cas de faute grave justifiant de licenciement sans préavis, la rupture du contrat de travail à durée indéterminée doit être précédée d'un préavis réciproque dont la durée est fixée comme suit :

– 1 mois pour les TAM, dont l'ancienneté est inférieure à 2 ans ;

– 2 mois pour les cadres. dont l'ancienneté est inférieure à 2 ans.

Au-delà de 2 ans d'ancienneté :

– 3 mois pour les TAM ;

– 4 mois pour les cadres.

En cas de licenciement, si le salarié a retrouvé un emploi avant l'expiration du délai-préavis, il peut quitter cet emploi sous réserve d'un délai de prévenance de 30 jours, signifié par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 51

Temps libre pour recherche d'emploi

Pendant la durée du préavis pour licenciement, le personnel d'encadrement technicien et agent de maîtrise et cadre a droit à des demi-journées de temps disponible pour rechercher un autre emploi, soit :

– lorsque la durée du préavis est de 1 mois : 4 demi-journées ou 2 jours de liberté ;

– lorsque la durée du préavis est de 2 mois : 8 demi-journées ou 4 jours de liberté ;

– lorsque le préavis est de 3 mois ou plus : 12 demi-journées ou 6 jours de liberté.

Le choix de ces demi-journées appartient alternativement au salarié et à l'employeur.

Ces temps sont, éventuellement, majorés de moitié, à la demande du cadre, technicien et agent de maîtrise, sans salaire. Ils sont de 2 jours groupés au maximum et fixés alternativement au choix des parties.

Article 52

Indemnités de licenciement

Le salarié licencié, sauf en cas de faute grave ou lourde et à partir de 1 an d'ancienneté, bénéficie d'une indemnité de licenciement équivalente à 1 mois de salaire brut par année d'ancienneté. Cette indemnité est plafonnée à 12 mois de salaire.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé *pro rata temporis*.

Article 53

Allocation de fin de carrière

Le personnel d'encadrement visé par le présent avenant bénéficie d'une allocation de fin de carrière dans les conditions fixées ci-après :

Retraite

Mise à la retraite :

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur s'effectue selon les articles L. 1237-5 et suivants du code du travail.

Départ volontaire :

Le salarié faisant valoir ses droits à la retraite bénéficie des dispositions définies L. 1237-9 et D. 1237-1 et suivants du code du travail.

Le salarié ayant atteint l'âge de la retraite dont le départ en retraite intervient à la suite d'un accord entre les parties après au moins 15 années de services continus, reçoit une allocation de fin de carrière équivalent à 3 mois de salaire réel (salaire calculé sur les 6 derniers mois précédant la mise à la retraite), à l'exclusion des primes et notamment de la prime d'intéressement.

Le salarié faisant valoir ses droits à la retraite bénéficie des dispositions définies aux articles L. 1237-9 et D. 1237-1 et suivants du code du travail (n'est pas réservé à l'encadrement).

Article 54

Régime de santé de prévoyance et de retraite

Le personnel d'encadrement visé par le présent chapitre est obligatoirement affilié à la caisse de prévoyance des cadres d'exploitations agricoles et à la caisse de retraite AGRICA AGIRC ARRCO, dont le siège est à Paris 8e, 21, rue de la Bienfaisance.

Sont assimilés aux cadres et obligatoirement affiliés, notamment les ingénieurs et les agents chargés de fonctions nécessitant des connaissances théoriques et pratiques dans le domaine scientifique, technique, social ou commercial.

Sont considérés comme ingénieurs, les collaborateurs qui, sans exécuter des fonctions de commandement, ont une formation technique constatée généralement par un diplôme ou reconnue équivalente et qui occupent dans l'entreprise un poste où ils mettent en œuvre des connaissances qu'ils ont acquises. »

Article 3

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prend effet à dater du 1er jour du trimestre civil suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Moulins, le 26 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE II

Grille de concordance des emplois non-cadres

ANCIENNE CLASSIFICATION Polyculture élevage IDCC 9031	ANCIENNE CLASSIFICATION Horticulture pépinière IDCC 9032	NOUVELLE CLASSIFICATION IDCC 9032
Niveau I : coefficient 100	Niveau I, emplois d'exécutant : échelon 1, coefficient 100	Niveau I, emplois d'exécutant : échelon 1, coefficient 100
Niveau II : échelon I, coefficient 110	Niveau I, emplois d'exécutant : échelon 2, coefficient 110	Niveau I, emplois d'exécutant : échelon 2, coefficient 110
Niveau II : échelon II, coefficient 120	Niveau II, emplois spécialisés : échelon 1, coefficient 120	Niveau II, emplois spécialisés : échelon 1, coefficient 120
Niveau III : échelon I, coefficient 130	Niveau II, emplois spécialisés : échelon 2 : coefficient 130	Niveau II, emplois spécialisés : échelon 2, coefficient 130
Niveau III : échelon I, coefficient 140	Niveau III, emplois qualifiés : échelon 1, coefficient 140	Niveau III, emplois qualifiés : échelon 1, coefficient 140
Niveau IV : échelon I, coefficient 150	Niveau III, emplois qualifiés : échelon 2, coefficient 150	Niveau III, emplois qualifiés : échelon 2, coefficient 150
Niveau IV : échelon II, coefficient 160	Niveau IV, emplois hautement qualifiés : échelon 1, coefficient 160	Niveau IV, emplois hautement qualifiés : échelon 1, coefficient 160
	Niveau IV, emplois hautement qualifiés : échelon 2, coefficient 170	Niveau IV, emplois hautement qualifiés : échelon 2, coefficient 170

ANNEXE II *BIS*

Grille de concordance du personnel d'encadrement

ANCIENNE CLASSIFICATION Polyculture élevage IDCC 9031	ANCIENNE CLASSIFICATION Horticulture pépinière IDCC 9032	NOUVELLE CLASSIFICATION IDCC 9032
	Niveau I TAM E1 Technicien E2 Agent de maîtrise Techniciens	Niveau I TAM E1 Technicien E2 Agent de maîtrise Techniciens
	Niveau II Technicien Agent de maîtrise	Niveau II Technicien Agent de maîtrise
	Cadre N1 E1	Cadre N1 E1
Cadre de 1re catégorie (coefficient 225)	Cadre N1 E2	Cadre N1 E2
Cadre de 2e catégorie (coefficient 280)	Cadre N2 E1	Cadre N2 E1
Cadre de 3e catégorie (coefficient 350)		Cadre N2 E2

Accord départemental

ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ ET PRÉVOYANCE DES SALARIÉS NON CADRES (Bouches-du-Rhône) (4 décembre 2015)

(Étendu par arrêté du 7 mars 2016,
Journal officiel du 17 mars 2016)

AVENANT N° 1 DU 1ER JUIN 2017

NOR : *AGRS1797232M*

Entre

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Bouches-du-Rhône

Fédération départementale des coopératives d'utilisation du matériel agricole des Bouches-du-Rhône

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire CFDT des Bouches-du-Rhône

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'agroalimentaire FO

Fédération CFTC-Agri

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le 4 décembre 2015, les parties ont mis en place un accord départemental instituant une assurance complémentaire frais de santé et un régime de prévoyance pour les salariés agricoles non cadres des Bouches-du-Rhône.

Cet accord a été rendu obligatoire par arrêté en date du 7 mars 2016 pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application professionnel et territorial, avec une réserve sur le respect des dispositions légales à compter du 1er janvier 2016 (rappel de l'obligation légale de l'employeur d'affilier tous ses salariés dès le premier jour).

Les parties constatent que l'affiliation de l'ensemble des salariés dès l'embauche quelle que soit la durée de leur contrat pose des difficultés pratiques aux différents organismes assureurs. Elles relèvent qu'en raison de ces obstacles techniques, les employeurs sont trop souvent mis face à des situations juridiques complexes qu'ils peinent à gérer et que les salariés titulaires de contrats courts se trouvent pénalisés.

Les parties considèrent qu'il serait irresponsable de maintenir les employeurs et les salariés dans une incertitude juridique nuisible aux uns comme aux autres.

Le présent avenant a pour objectif de simplifier les affiliations en rendant applicable le régime collectif obligatoire uniquement aux salariés bénéficiaires d'un CDI et d'un CDD d'une durée de plus de 3 mois ou à terme imprécis, et ce dès leur premier jour de contrat.

Pour les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail d'une durée inférieure ou égale à 3 mois, les partenaires sociaux ont décidé de leur faire bénéficier du dispositif versement santé, tel que prévu par la loi.

Les dispositions du présent avenant ne font pas obstacle aux dispositions des articles D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale relatives aux cas de dispense créés par la loi pouvant sous certaines conditions donner lieu au versement santé de l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale.

Les parties se réservent le droit de renégocier à l'initiative de la plus diligente d'entre elles dès lors que l'affiliation de l'ensemble des salariés dès l'embauche deviendrait techniquement réalisable par les organismes assureurs et les divers opérateurs auxquels ils font appel.

Article 1er

Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés non affiliés à l'AGIRC des exploitations agricoles, relevant des activités de la production agricole, et des salariés des coopératives d'utilisation du matériel agricole du département des Bouches-du-Rhône.

Champ d'application professionnelle :

Sont concernés tous les salariés non affiliés à l'AGIRC y compris les apprentis de nationalité française ou étrangère :

– des exploitations agricoles de culture et d'élevage de quelque nature qu'elles soient, à l'exception des activités d'accouvage, d'aquaculture, de conchyliculture ;

– des établissements de toute nature, dirigés par l'exploitant agricole, en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles, lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production, ou des structures d'accueil touristique, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration ;

– des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA).

Champ d'application territoriale :

Sont concernés tous les salariés non affiliés à l'AGIRC et apprentis des entreprises dont le siège social est situé sur le département des Bouches-du-Rhône. Sont également concernés les salariés et apprentis d'établissements autonomes situés dans le département.

Article 2

Modifications apportées

Article 2.1

L'article 3.1 « Salariés bénéficiaires » est modifié comme suit :

« Article 3.1

Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord relevant du dispositif frais de santé s'appliquent à tous les salariés relevant du présent accord titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée

déterminée dans une entreprise ou une exploitation agricole entrant dans le champ d'application dudit accord.

Sont exclus du dispositif frais de santé :

Les cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et de la caisse de retraite complémentaire cadres en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée.

Les VRP ressortissants d'autres dispositions conventionnelles.

Les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois. Pour ces salariés, l'obligation patronale de couverture en matière de remboursement de frais de santé est assurée par le dispositif versement santé tel que défini dans l'article 2.2 du présent accord.

Toutefois l'employeur de l'exploitation ou l'entreprise agricole pourra, conformément aux dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, étendre facultativement ou obligatoirement le dispositif frais de santé, détaillé ci-après, aux ayants droit du salarié ».

Article 2.2

L'article 3.8 est ajouté après l'article 3.7 « Financement du dispositif » :

« Article 3.8

Dispositif versement santé

Dans le cadre de la loi de sécurisation de l'emploi n° 2013-504 du 14 juin 2013 généralisant la complémentaire santé à tous les salariés du secteur privé au plus tard au 1er janvier 2016, et du décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015 pris pour l'application de l'article 34 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles décident de mettre en place le dispositif versement santé pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois, dans les conditions définies ci-après.

Objet :

Le dispositif versement santé permet à l'employeur de remplir son obligation de couverture en matière de remboursement complémentaire de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident des salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois.

Bénéficiaires :

Ce dispositif s'applique exclusivement aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois.

Conditions :

Pour bénéficier du versement santé les salariés doivent justifier auprès de leur employeur du bénéfice d'une couverture individuelle par un contrat de complémentaire santé responsable tel que défini à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et portant sur la période concernée. Le salarié doit fournir à l'employeur un justificatif (attestation de l'organisme assureur, déclaration sur l'honneur…). Le salarié ne peut pas cumuler le versement santé avec l'un des dispositifs suivants :

– la couverture maladie universelle – complémentaire (CMU-C) ;

– l'aide à l'acquisition d'une assurance complémentaire en matière de santé (ACS) ;

– une couverture collective et obligatoire, y compris en tant qu'ayant droit ;

– ou une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'une collectivité publique.

Modalités :

Lors de la conclusion du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat de mission, le salarié doit être informé par l'employeur :

– de l'existence du dispositif versement santé ;

– des justificatifs à fournir et du délai de présentation à l'employeur.

Lors de la conclusion du contrat de travail, le salarié doit remettre à l'employeur l'attestation de l'adhésion à une complémentaire santé responsable.

À défaut d'attestation d'adhésion, le salarié doit remettre à l'employeur une copie de l'attestation de la carte de tiers payant santé (ou similaire) et s'engager à transmettre sous 21 jours (ou dans la limite de la date de fin du contrat de travail pour les contrats plus courts) l'attestation de l'assureur de l'adhésion à une complémentaire santé. Le salarié ne justifiant pas du bénéfice d'un contrat responsable ne pourra pas prétendre au versement santé et ne sera pas couvert au titre de la couverture collective obligatoire.

Calcul du versement santé :

Lorsque les conditions du bénéfice du dispositif du versement santé sont remplies, l'employeur doit verser mensuellement au salarié une participation patronale visant à l'aider à financer sa complémentaire santé individuelle, le temps de la durée du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat de mission.

Cette participation patronale correspond à un montant mensuel équivalant à la contribution patronale de la couverture collective et obligatoire de frais de santé majorée de 25 %. En tout état de cause, en application de l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale, le montant de référence ne peut être inférieur à 15 €.

Le montant de cette participation doit être proratisé selon le nombre d'heures mensuelles pour les salariés à temps partiel.

La participation patronale est exonérée de cotisations sociales dans les limites prévues par le code de la sécurité sociale mais entre dans l'assiette CSG-CRDS. »

Article 3

Modification de l'article 4

Au premier alinéa de l'article 4.4, la référence à « l'article L. 424-1 du code de la sécurité sociale » est remplacée par la référence à « l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ».

Au premier alinéa de l'article 4.9, la référence à « l'article 912-3 du code de la sécurité sociale » est remplacée par la référence à « l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale ».

Article 4

Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Les parties s'engagent à en renégocier le contenu tous les ans.

Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties selon les modalités définies dans l'article L. 2261-9 du code du travail.

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

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord. Il entrera en vigueur le jour de sa signature.

Fait à Aix-en-Provence, le 1er juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Accord départemental

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ DES SALARIÉS NON CADRES (Hérault) (9 juillet 2009)

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

AVENANT N° 5 DU 6 DÉCEMBRE 2016

NOR : *AGRS1797233M*

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

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le respect des dispositions légales depuis 1er janvier 2016 obligeant l'employeur d'affilier tous ses salariés dès le premier jour et la parution du décret sur les cas dispenses et le dispositif versement santé le 30 décembre 2015, ont nécessité une nouvelle adaptation de l'accord départemental.

Comme l'ont fait les partenaires sociaux nationaux dans l'avenant n° 5 du 28 septembre 2016 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux du Gard ont donc voulu rendre applicable le régime collectif obligatoire aux salariés bénéficiaires d'un CDI et d'un CDD d'une durée de plus de 3 mois, dès leur premier jour de contrat.

Pour les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail d'une durée inférieure ou égale à 3 mois les partenaires sociaux ont décidé de leur faire bénéficier du dispositif versement santé, tel que prévu par la loi. Ils ont également voulu étendre ce dispositif aux salariés bénéficiaires d'un contrat à temps partiel d'une durée inférieure à 15 heures hebdomadaires.

Les organisations syndicales et professionnelles agricoles s'engagent à solliciter l'organisme assureur afin qu'il propose à titre facultatif la couverture santé individuelle aux salariés en contrats de travail de courte durée et aux salariés à temps partiel prévue dans cet accord.

Article 1er

Modifications apportées à l'article 4 « Salariés bénéficiaires »

Le paragraphe 1 « Définition des salariés bénéficiaires » est modifié comme suit :

« 1. Définition des salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord, au titre des garanties frais de santé, s'appliquent à tous les salariés relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (non affiliés à l'AGIRC), bénéficiaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de travail d'une durée de plus de 3 mois.

Sont donc exclus du dispositif frais de santé :

– les cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
– les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
– les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles ;
– les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à temps partiel d'une durée inférieure à 15 heures hebdomadaires, d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois.

Pour ces salariés, l'obligation patronale de couverture en matière de remboursement de frais de santé est assurée par le dispositif versement santé tel que défini dans l'article 10.2 du présent accord. »

Article 2

Création d'un article 10.1 « Dispositif versement santé »

L'article 10.1 est ajouté après l'article 10 « Portabilité loi Évin ».

« Article 10.1

Dispositif versement santé

Dans le cadre de la loi de sécurisation de l'emploi n° 2013-504 du 14 juin 2013 généralisant la complémentaire santé à tous les salariés du secteur privé au plus tard au 1er janvier 2016, et du décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015 pris pour l'application de l'article 34 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016, les partenaires sociaux décident de mettre en place le dispositif versement santé pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel d'une durée inférieure à 15 heures hebdomadaires, d'un contrat de travail à durée déterminée, ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois, dans les conditions définies ci-après.

Objet :

Le dispositif versement santé permet à l'employeur de remplir son obligation de couverture en matière de remboursement complémentaire de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident des salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à temps partiel d'une durée hebdomadaire inférieure à 15 heures, d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois.

Bénéficiaires :

Ce dispositif s'applique exclusivement aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois ou d'un contrat à temps partiel d'une durée inférieure à 15 heures hebdomadaires.

Conditions :

Pour bénéficier du versement santé les salariés doivent justifier auprès de leur employeur du bénéfice d'une couverture individuelle par un contrat de complémentaire santé responsable tel que défini à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et portant sur la période concernée.

Le salarié doit fournir à l'employeur un justificatif (attestation de l'organisme assureur, déclaration sur l'honneur…).

Le salarié ne peut pas cumuler le versement santé avec l'un des dispositifs suivants :

– la couverture maladie universelle – complémentaire (CMU-C) ;

– l'aide à l'acquisition d'une assurance complémentaire en matière de santé (ACS) ;

– une couverture collective et obligatoire, y compris en tant qu'ayant droit ;

– ou une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'une collectivité publique.

Modalités :

Lors de la conclusion du contrat de travail à temps partiel, à durée déterminée ou du contrat de mission, le salarié doit être informé par l'employeur :

– de l'existence du dispositif versement santé ;

– des justificatifs à fournir et du délai de présentation à l'employeur.

Lors de la conclusion du contrat de travail, le salarié doit remettre à l'employeur l'attestation de l'adhésion à une complémentaire santé responsable.

À défaut d'attestation d'adhésion, le salarié doit remettre à l'employeur une copie de l'attestation de la carte de tiers payant santé (ou similaire) et s'engager à transmettre sous 21 jours (ou dans la limite de la date de fin du contrat de travail pour les contrats plus courts) l'attestation de l'assureur de l'adhésion à une complémentaire santé.

Le salarié ne justifiant pas du bénéfice d'un contrat responsable ne pourra pas prétendre au versement santé et ne sera pas couvert au titre de la couverture collective obligatoire.

Calcul du versement santé :

Lorsque les conditions du bénéfice du dispositif du versement santé sont remplies, l'employeur doit verser mensuellement au salarié une participation patronale visant à l'aider à financer sa complémentaire santé individuelle, le temps de la durée du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat de mission.

Cette participation patronale correspond à un montant mensuel équivalant à la contribution patronale de la couverture collective et obligatoire de frais de santé majorée de 25 %. En tout état de cause, en application de l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale, le montant de référence ne peut être inférieur à 15 €.

Le montant de cette participation doit être proratisé selon le nombre d'heures travaillées au cours du mois.

La participation patronale est exonérée de cotisations sociales dans les limites prévues par le code de la sécurité sociale mais entre dans l'assiette CSG-CRDS. »

Article 3

Entrée en vigueur

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

Article 4

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.

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

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

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

Fait à Lattes, le 6 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3124

Convention collective nationale

IDCC : 112. – **INDUSTRIE LAITIÈRE**

ACCORD DU 29 JUIN 2017

RELATIF À LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ PHYSIQUE ET AU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

NOR : *AGRS1797245M*
IDCC : *112*

Entre

Fédération syndicale nationale des coopératives laitières

Fédération nationale de l'industrie laitière FNIL

D'une part, et

CFTC-Agri

CSFV CFTC

FGA CFDT

FGTA FO

CFE-CGC Agro

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de l'accord-cadre de méthode sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la transformation laitière du 1er mars 2012.

Il prend directement en compte :

– les dispositions du titre IV de la loi du 9 novembre 2010, portant réforme des retraites ;
– les dispositions du titre II de la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites ;
– les dispositions de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ;
– les dispositions des décrets :
  – du 9 octobre 2014 n° 2014-1159 relatif à l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risque professionnel au-delà de certains seuils de pénibilité et à sa traçabilité, modifié par un décret du 30 décembre 2015 n° 2015-1888 ;
  – du 9 octobre 2014 n° 2014-1160 relatif aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité.

Les signataires entendent, quels que soient la taille de l'entreprise et le pourcentage de son effectif exposé à des facteurs de pénibilité :

– rappeler aux entreprises leurs obligations et responsabilités sociales de réduire la pénibilité au travail par des mesures concrètes, visant notamment à l'amélioration des conditions de travail ;
– inclure, sans les confondre, les risques psychosociaux, dans toute leur dimension, afin de renforcer le bien-être au travail ;
– appeler les divers acteurs dans l'entreprise à se mobiliser pour travailler ensemble sur cette importante question ;
– les aider à la réalisation d'un diagnostic partagé, dans chaque entreprise, pour identifier les actions prioritaires.

À cet effet, le présent accord met à la disposition des partenaires sociaux des entreprises du secteur une démarche méthodologique, leur permettant :

– de disposer d'une base de données juridiques et techniques pour optimiser leurs travaux ;
– d'aborder paritairement la question, au plus près du terrain ;
– d'identifier les priorités spécifiques à chaque entreprise ;
– de négocier un accord ou, à défaut, d'arrêter le plan d'action, pour mettre en œuvre les actions concrètes de prévention et d'amélioration ;
– d'en assurer le suivi ;
– et de poursuivre la mise en œuvre de mesures d'accompagnement applicables à titre de compensation.

Vu les dispositions de l'accord-cadre de méthode du 1er mars 2012, arrivé à échéance le 28 février 2017, et le bilan positif qui en résulte,

les organisations signataires soulignent leur volonté commune, par le présent accord, de poursuivre le développement de la prévention de la pénibilité au sein des entreprises de la transformation laitière, en renouvelant le précédent accord aux conditions définies ci-après. Par conséquent, les dispositions du présent accord annulent et remplacent les dispositions de l'accord-cadre de méthode sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la transformation laitière du 1er mars 2012 arrivé à échéance le 28 février 2017.

TITRE IER

RAPPEL DES PRINCIPALES OBLIGATIONS LÉGALES ET RÉGLEMENTAIRES EN MATIÈRE DE PÉNIBILITÉ

La loi du 9 novembre 2010 définit la pénibilité comme les « contraintes physiques marquées d'un environnement physique agressif ou de certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé des salariés ». Cette définition est complétée par la liste des 10 facteurs de risques professionnels, établie par le décret du 30 mars 2011, modifié par les décrets des 9 octobre 2014 et 30 décembre 2015, caractérisant la pénibilité physique du travail et les seuils d'exposition réglementaires.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 4121-1 du code du travail, l'obligation d'évaluation et de prévention des risques porte également sur la « santé mentale » des salariés. Les risques, généralement qualifiés de psychosociaux, en particulier les situations de stress au travail, susceptibles de porter atteinte au bien-être des salariés, doivent donc être insérés dans l'évaluation des risques consignés dans le document unique.

En conséquence, les signataires soulignent leur volonté commune de favoriser conjointement, dans une approche élargie de la pénibilité, la prévention de la pénibilité physique et le renforcement du bien-être au travail.

Les principales obligations légales et réglementaires des entreprises, en matière de pénibilité, sont annexées au présent accord.

TITRE II

DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE

La démarche méthodologique proposée devra nécessairement être adaptée à la taille et à l'organisation de l'entreprise, ainsi qu'aux moyens susceptibles d'être mobilisés par celle-ci.

Article 1er

Principaux acteurs de la démarche

1.1. Dans les entreprises disposant d'un CHSCT (dont les missions sont rappelées en annexe du présent accord), celui-ci sera directement impliqué, ainsi que les délégués syndicaux, dans les diverses phases de la démarche, en particulier pour la réalisation du diagnostic partagé des situations de pénibilité.

1.2. Dans les entreprises qui ne disposent pas de CHSCT, les délégués du personnel seront directement impliqués dans les diverses phases de la démarche.

1.3. Dans les entreprises constituées de plusieurs établissements, disposant de plusieurs CHSCT, un comité de pilotage paritaire sera mis en place. Il sera composé d'au moins deux représentants par CHSCT d'établissement, des délégués syndicaux centraux, du médecin du travail et, dans le respect des règles du paritarisme, de représentants de la direction (direction générale, et/ou direction des ressources humaines, et/ou direction technique, et/ou service sécurité, et/ou membres de l'encadrement…). Des experts pourront être associés à ses travaux (infirmière, technicien de prévention, ergonome du travail…).

1.4. Les entreprises veilleront à ce que les représentants du personnel impliqués dans les diverses phases de la démarche bénéficient du temps et de la formation nécessaires à cette mission additionnelle. À cet effet, chaque représentant du personnel impliqué disposera d'un crédit d'heure spécifique d'au moins 21 heures, à répartir entre la formation, le diagnostic et la préparation des propositions d'actions.

1.5. Dans le cadre de leur implication dans la démarche proposée, le CHSCT ou les délégués du personnel ou le comité de pilotage paritaire, ainsi que les délégués syndicaux auront en particulier pour mission, avec les représentants de l'entreprise :

- d'identifier les emplois types exposés aux facteurs de pénibilité physique, définis conformément aux dispositions légales, ou mentale constatés, en portant une attention particulière aux poly-expositions et en prenant en compte les organisations du travail, à l'aide notamment :
  - de l'analyse du document unique d'évaluation des risques ;
  - de l'étude des accidents de travail et maladies professionnelles déclarées ;
  - de l'étude des inaptitudes d'origine professionnelle ;
  - du rapport annuel du médecin du travail ;
- de réaliser le diagnostic partagé des situations de pénibilité, au regard des caractéristiques des salariés concernés ;
- de recenser les actions déjà menées et leurs résultats ;
- d'identifier les mesures de prévention adaptées aux principaux risques de pénibilité constatés ;
- de proposer les domaines et actions prioritaires à retenir, ainsi que les objectifs à atteindre ;
- d'émettre un avis sur le projet de plan d'actions, présenté par la direction ;
- de participer au suivi de la mise en œuvre de l'accord ou du plan d'actions et à l'évaluation de ses résultats.

Article 2

Réaliser un diagnostic partagé des situations de pénibilité

2.1. Procéder à cet effet, à une étude approfondie de l'exposition :

– d'une part, aux facteurs de pénibilité physique, définis conformément aux dispositions légales, par catégorie de risques, d'emplois types et d'unité de travail ;

– d'autre part, à des risques psychosociaux, tels :

  – le stress, qui survient lorsqu'il y a un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ;

  – les violences et incivilités ;

  – le harcèlement moral et le harcèlement sexuel ;

  – les addictions ou dépendances au travail, ou qui trouvent leurs sources dans le travail.

2.2. Identifier les emplois exposés aux facteurs de pénibilité définis conformément aux dispositions légales.

2.3. Préciser dans quelle mesure et selon quels niveaux les salariés sont exposés à des risques psychosociaux : à cet effet, 3 ou 4 paliers peuvent être déterminés au regard de l'intensité d'exposition (par exemple, en utilisant les critères « faible », « modéré », « importante » ou « très importante », et pour la durée d'exposition, ceux de « rare », « occasionnelle », « fréquente », « permanente », une « durée moyenne d'exposition » par semaine, ou par mois, peut aussi être utilisée).

En cas de poly-exposition d'une catégorie d'emplois, l'évaluation est répétée pour chaque facteur d'exposition.

2.4. Établir ainsi une cartographie permettant d'identifier (en distinguant l'exposition, d'une part, à des facteurs de pénibilité physique définis conformément aux dispositions légales, d'autre part, à des risques psychosociaux) :

– l'exposition aux facteurs de pénibilité des postes concernés conformément aux dispositions légales, l'intensité et la durée d'exposition aux risques psychosociaux ;

– le nombre de personnes, habituellement employées, dans chaque type de postes ;

– la durée moyenne en années d'affectation des salariés sur les postes exposés, par catégorie de postes types ;

– la qualification des personnes exposées ;

– les facteurs liés au contenu du travail (activités monotones, répétitives, activités exigeant de traiter un grand nombre d'informations, périodes de surcharge de travail…) ;

– les facteurs liés à l'organisation du travail (contrôle inadapté de la répartition et de la planification des tâches, imprécisions sur les missions attendues, exigences contradictoires, mauvaise communication, flux tendus, incompatibilité des horaires de travail avec la vie familiale…) ;

– les facteurs liés aux relations de travail (manque de soutien de la part des collègues ou de la hiérarchie, management insuffisamment participatif, reconnaissance du travail insuffisante, isolement social ou physique…) ;

– les facteurs liés à l'environnement physique (bruit, température, humidité, conception des lieux plus ou moins adaptée à l'activité…) ;

– les facteurs liés à l'évolution sociologique (utilisation croissante des techniques de communication à distance, individualisation de l'activité professionnelle avec sur-responsabilisation, exigence ou agressivité de la clientèle…) ;

– les facteurs liés à l'environnement économique (compétitivité, concurrence, situation économique de l'entreprise, niveau des objectifs fixés…).

Article 3

Identifier les mesures de prévention adaptées à la réduction ou la suppression des facteurs de pénibilité physique

Les mesures de prévention collectives et/ou individuelles pourront retenir, le cas échéant, certaines des propositions suivantes, selon les principaux facteurs de pénibilité identifiés.

3.1. Concernant les manutentions manuelles de charges (définies par l'art. R. 4541-2) et les postures pénibles, définies comme positions forcées des articulations :

Mesures collectives de prévention :

– éviter le recours à la manutention manuelle, dès le stade de la conception ou de la rénovation des locaux de travail (choix des implantations, organisation des flux et de la circulation) ;
– mettre en place des installations de levage, stockage, manutention (pont roulant, monte-charge…) ;
– agir sur les contenants pour réduire le poids ;
– mettre en place des dispositifs d'aides mécaniques (tables élévatrices ou inclinables, chariots, transpalettes, convoyeurs, ponts de liaison…) ;
– aménager les lieux de stockage ;
– adapter l'organisation du travail (alternance des tâches, pauses de récupération, effectif…) ;
– aménager l'espace de travail.

Mesures individuelles de prévention :

– mettre à disposition du personnel des équipements de protection individuelle adaptés (chaussures de sécurité, gants de manutention…) ;
– informer sur les risques encourus lorsque les manutentions ne sont pas effectuées correctement ;
– organiser une formation à la sécurité relative aux manutentions manuelles.

3.2. Concernant les vibrations mécaniques (mentionnées par l'art. R. 4441-1) :

Mesures collectives de prévention :

– choisir des équipements ayant le plus bas niveau de vibrations possible ;
– assurer la maintenance et la vérification périodique des équipements ;
– limiter les durées d'exposition aux vibrations, en favorisant la diversification des tâches ou la rotation des postes ou en instaurant des pauses ;
– veiller à la température des locaux et/ou à la suppression des courants d'air pour éviter l'action aggravante du froid et de l'humidité ;
– rechercher une amélioration ergonomique du poste de travail ou du véhicule (visibilité, accessibilité des commandes, sièges à suspension, systèmes anti-vibratiles, pneus gonflés plutôt que pleins pour les chariots) ;
– limiter la vitesse de conduite et/ou la réduire dans certaines zones (par exemple, en fonction du sol).

Mesures individuelles de prévention :

– mettre à disposition du personnel des équipements de protection individuelle (gants anti-vibratiles) ;
– informer le personnel exposé sur les risques pour la santé des vibrations mécaniques et sur les moyens de prévention mis en place.

3.3. Concernant les agents chimiques dangereux (mentionnées aux art. R. 4412-3 et R. 4412-60), y compris les poussières et fumées :

Mesures collectives de prévention :

– remplacer, si possible, l'utilisation d'agents chimiques dangereux par des agents non dangereux ou moins dangereux ;

– travailler, si possible, en vase clos, avec aspiration des vapeurs ou des poussières à la source ;
– mettre à disposition une douche de sécurité et/ou une fontaine oculaire ;
– vérifier périodiquement les installations et dispositifs de sécurité ;
– réduire le nombre de salariés exposés et mettre en place une signalisation limitant l'accès aux zones concernées ;
– réduire la durée et l'intensité d'exposition ;
– mettre en place les moyens de secours et de lutte contre l'incendie adaptés ;
– adapter les procédures par des dispositions assurant la sécurité lors de la manutention, du stockage et du transport des agents chimiques dangereux et des déchets contenant ces agents ;
– établir un manuel de sécurité et/ou une fiche de sécurité visant chaque type d'intervention ;
– établir une fiche de poste et une liste de salariés exposés aux agents chimiques dangereux.

Mesures individuelles de prévention :
– informer les salariés exposés ;
– organiser une formation à l'utilisation sécurisée d'agents chimiques dangereux ;
– organiser une formation incendie et/ou premiers secours ;
– mettre à disposition du personnel des équipements de protection individuelle.

3.4. Concernant les activités exercées en milieu hyperbare (définies par l'art. R. 4461-1) :

Mesures collectives de prévention :
– désigner un conseiller à la prévention hyperbare ;
– établir un manuel de sécurité adapté et/ou une fiche de sécurité pour chaque intervention ;
– interdire le travail isolé ;
– mettre à disposition les moyens de secours adaptés (réanimation, incendie, recompression…).

Mesures individuelles de prévention :
– organiser la formation des salariés concernés, afin de leur délivrer un certificat d'aptitude à l'hyperbarie ;
– mettre à disposition des équipements de protection individuelle (vêtements adaptés, appareils respiratoires, appareils respiratoires de secours et accessoires appropriés aux méthodes d'intervention et de secours).

3.5. Concernant les températures extrêmes :

3.5.1. S'agissant du froid :

Mesures collectives de prévention :
– limitation de la circulation extérieure en cas de grand froid et/ou de fortes intempéries ;
– chauffer les locaux de travail ;
– supprimer les courants d'air dans les locaux ;
– augmenter la fréquence des pauses avec mise à disposition de locaux tempérés ;
– mettre à disposition des boissons chaudes ;
– adapter l'organisation du travail pour éviter qu'un salarié travaille seul dans une enceinte froide ou mettre en place une surveillance technologique.

Mesures individuelles de prévention :
– mettre à disposition des équipements de protection individuelle (gants isolants, chaussures, bonnets, vêtements isolants…) ;
– organiser une formation aux risques liés au froid et aux symptômes d'alarme.

3.5.2. S'agissant de la chaleur :

Mesures collectives de prévention :
– procéder à l'isolation thermique des locaux (stores, volets, films antisolaires…) ;

– installer une climatisation des locaux ou des rafraîchisseurs d'ambiance (humidificateurs, ventilateurs…) ;
– automatiser certaines tâches en ambiance thermique élevée ;
– fournir des aides mécaniques à la manutention ;
– augmenter la fréquence des pauses avec mise à disposition de locaux rafraîchis ;
– aménager l'horaire de travail ;
– veiller à la mise à disposition, en quantité suffisante, d'eau potable et fraîche, de boissons non alcoolisées et, le cas échéant, de sel.

Mesures individuelles de prévention :
– s'assurer de la compatibilité du port de protections individuelles avec la température et adapter celles-ci, le cas échéant ;
– étudier les possibilités de décalage des heures de travail ;
– organiser une formation aux risques liés à la chaleur, aux symptômes d'alarme et à une hygiène alimentaire adaptée ;
– mettre à disposition des vêtements de travail légers, non ajustés et en fibre naturelle.

3.6. Concernant le bruit (mentionné à l'art. R. 4431-1) :

Mesures collectives de prévention :
– conception de machines aussi peu bruyantes que possible ;
– encoffrement des machines ;
– espacement aussi grand que possible entre les machines bruyantes et celles qui ne le sont pas ou qui le sont moins ;
– contrôle périodique (3 à 5 ans) de l'exposition au bruit des salariés concernés ;
– traitement acoustique des locaux ;
– signalisation des zones bruyantes.

Mesures individuelles de prévention :
– mettre à disposition des équipements de protection individuelle (casques, bouchons d'oreilles moulés ou jetables normalisés) ;
– contrôler l'utilisation effective des équipements de protection individuelle ;
– organiser une surveillance médicale renforcée des salariés exposés à un niveau sonore important ;
– informer et former les salariés exposés à un niveau sonore important.

3.7. Concernant le travail de nuit (dans les conditions fixées aux art. L. 3122-1 et suivants) et le travail en équipes successives alternantes :

Mesures collectives de prévention :
– adapter l'organisation du travail (détermination des horaires de prise de poste, fréquence des rotations des équipes, modification des horaires et délais de prévenance…) ;
– mettre en place ou adapter le système de pauses ;
– renforcer les possibilités d'accès aux postes de jour ;
– proposer des possibilités d'aménagement d'horaires et/ou de passage à temps partiel ;
– réduire le nombre de personnes travaillant de nuit ou en cycle.

Mesures individuelles de prévention :
– organiser une formation par le médecin du travail sur les incidences potentielles du travail de nuit sur la santé et les recommandations concernant le sommeil et l'hygiène de vie alimentaire ;
– accompagner les conséquences d'un aménagement d'horaires, d'un passage à temps partiel, ou d'une affectation à un poste de jour.

3.8. Concernant le travail répétitif :

Mesures collectives de prévention :

– aménager les locaux et les espaces de travail et leur environnement (place suffisante, éclairage correct, température adaptée, ambiance…) ;

– renforcer la mécanisation ;

– adapter le choix des machines en renouvellement et des équipements de travail ;

– rechercher un matériel ergonomique ;

– rapprocher l'approvisionnement des postes de travail pour éviter les gestes forcés de préhension ;

– renforcer la rapidité de dégagement des productions ;

– améliorer la rotation du personnel sur les postes pour diversifier la sollicitation de groupes musculaires différents ;

– développer les postes assis.

Mesures individuelles de prévention :

– mettre à disposition des équipements de protection individuelle (tels des sièges tournants aux postes assis, évitant les rotations du dos…) ;

– adapter l'horaire de travail (décalage, pauses, accès au temps partiel choisi…) ;

– organiser une formation « gestes et postures » ;

– proposer des formations à des emplois caractérisés par un travail moins répétitifs.

Article 4

Identifier les mesures de prévention adaptées au renforcement du bien-être au travail, par la réduction ou la suppression des facteurs de risques psychosociaux, au regard des risques professionnels d'origine et de nature variées, en particulier le stress, susceptibles de porter atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des salariés.

4.1. Procéder à un inventaire qualitatif des facteurs de risques de souffrance au travail

Conformément aux recommandations de l'ANACT et de l'INRS, ces risques peuvent être établis en lien avec :

– la relation de travail ;

– l'organisation du travail ;

– l'environnement physique ;

– la gestion des ressources humaines et le management ;

– l'organisation de l'entreprise.

On pourra ainsi distinguer :

Les facteurs liés à la tâche :

– quantité de travail ;

– pression temporelle ;

– caractéristique de la tâche : complexité, monotonie, répétitivité…

Les facteurs liés à l'organisation du travail :

– changements fréquents de mode d'organisation ;

– répartition des rôles et des responsabilités ;

– horaires…

Les facteurs liés à l'environnement socio-économique :

– situation économique ;

– perspectives d'évolution et/ou mode d'organisation ;

– concurrence…

Les facteurs liés aux relations de travail :

– avec la hiérarchie (management plus ou moins participatif, degré de reconnaissance, d'autonomie, de respect…) ;

– avec les collègues (climat, niveau d'entraide, respect…) ;

– avec les autres services (qualité de la collaboration, prise en compte des contraintes respectives…).

Les facteurs liés à l'environnement physique et technique :

– conditions de travail ;

– ergonomie du poste de travail.

4.2. Identifier par type de facteurs de risques les signaux annonciateurs d'une dégradation du bien-être au travail et les risques avérés en construisant, à cet effet, les outils de veille ou d'alerte.

4.3. Actualiser le document unique d'évaluation des risques, en intégrant tous les facteurs de pénibilité en privilégiant :

– le même type de présentation ;

– le même découpage en unité de travail ;

– des principes d'évaluation comparables.

4.4. Définir une liste d'indicateurs pertinents de ces risques

Par exemple :

Pour les facteurs liés au fonctionnement de l'entreprise :

– le niveau d'absentéisme de courte durée ;

– les horaires atypiques ;

– les conflits collectifs.

Pour les facteurs liés aux relations dans le travail :

– les demandes de changement de poste ou de service ;

– les démissions ;

– les violences verbales ou physiques ;

– les réclamations individuelles.

Pour les facteurs liés à la tâche et à l'organisation du travail :

– l'augmentation du nombre et du taux de fréquence des accidents du travail ;

– les troubles musculo-squelettiques…

4.5. Sélectionner les mesures adaptées au constat

Par exemple :

Pour promouvoir et accompagner la démarche de renforcement du bien-être au travail :

– établir des préconisations au regard des principaux risques identifiés ;

– sensibiliser le personnel ;

– former l'encadrement ;

– mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des situations de souffrance, suivant des modalités assurant la confiance des salariés ;

– préciser le rôle des différents acteurs ;

– organiser un « baromètre social » pour recueillir périodiquement la perception des salariés…

Concernant les exigences du travail et de son organisation :
– agir sur la répartition des tâches et de la charge de travail ;
– améliorer la planification des changements dans l'organisation ;
– équilibrer les exigences du travail, en fonction des postes de travail ;
– favoriser la variation des tâches et l'enrichissement des postes de travail ;
– améliorer les conditions de travail et son environnement ;
– veiller à concilier les exigences professionnelles et les contraintes de la vie personnelle…

Concernant les relations de travail :
– clarifier les responsabilités respectives ;
– développer l'esprit d'équipe ;
– reconnaître et valoriser le travail accompli ;
– sanctionner les faits de harcèlement ;
– favoriser un dialogue ouvert et participatif…

Concernant l'organisation de l'entreprise :
– anticiper, expliquer et accompagner les changements…

Article 5

Établir l'accord ou le plan d'action de l'entreprise

L'accord ou le plan d'action sera établi pour 3 ans.

Il retiendra au moins 5 domaines parmi les 8 domaines suivants :
– réduction des poly-expositions à la pénibilité ;
– adaptation et aménagement du poste de travail ;
– réduction des expositions aux facteurs de pénibilité ;
– amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;
– développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
– aménagement des fins de carrière ;
– maintien en activité des salariés exposés à la pénibilité ;
– renforcement du bien-être au travail,

dont au moins 2 parmi les 3 premiers, et 3 parmi les 5 derniers domaines, avec au moins 1 action prioritaire par domaine retenu.

Exemple d'actions pouvant être retenues, par domaine :

Domaine « Réduction des poly-expositions à la pénibilité » :
– réduire le nombre de facteurs de pénibilité par poste de travail ;
– développer les rotations de poste…

Domaine « Adaptation et aménagement du poste de travail » :
– renforcer la mécanisation du poste de travail ;
– fournir de nouveaux outils mieux adaptés ;
– renforcer les équipements de protection individuelle ;
– choisir un matériel ergonomique…

Domaine « Réduction des expositions aux facteurs de pénibilité » :
– évaluer la pénibilité pour les investissements majeurs, pouvant avoir des conséquences au plan ergonomique ;
– mener des campagnes de sensibilisation ;
– sensibiliser l'encadrement aux enjeux ergonomiques ;
– développer les actions de formation en vue d'occuper un poste moins exposé ou non exposé.

Domaine « Amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel » :

– proposer des affectations sur des postes avec une organisation de travail « classique » ;

– diminuer le nombre de personnes travaillant en cycle ou de nuit ;

– augmenter les temps de pause ou la fréquence des repos ;

– diminuer la durée du travail aux postes les plus exposés ;

– organiser une formation « gestes et postures »…

Domaine « Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation » :

– développer les actions qualifiantes ;

– initier et/ou développer les démarches permettant l'obtention d'un CQP complet ou par bloc de compétences ;

– favoriser l'accès à la VAE ;

– mettre en œuvre la formation à distance accompagnée…

Domaine « Aménagement des fins de carrière » :

– rechercher des affectations sur des emplois moins exposés à la pénibilité, pour les salariés âgés de plus de 55 ans tenant un poste exposé depuis plus de 15 ans ;

– proposer un accès au temps partiel choisi ;

– développer la participation à des actions de transfert des compétences et de tutorat ;

– accompagner l'accès à une retraite progressive pour les salariés remplissant les conditions requises…

Domaine « Maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle des salariés exposés aux facteurs de pénibilité » :

– retenir cet engagement comme prioritaire ;

– réserver les postes présentant une moindre exposition à des facteurs de pénibilité, disponibles ou susceptibles de le devenir, au reclassement des salariés exposés depuis plus de 20 ans, au cumul de plusieurs facteurs de pénibilité ;

– anticiper les perspectives de reclassement, en cas de risques d'inaptitude, identifiés par le médecin du travail…

Domaine « Renforcement du bien-être au travail » :

– définir les mesures visant à améliorer l'organisation et les processus de travail, les conditions et l'environnement du travail ;

– renforcer la communication visant à clarifier les orientations et les objectifs de l'entreprise et/ou les perspectives d'emploi ou d'évolution, l'utilisation des nouvelles technologies…

– veiller à la sensibilisation et/ou la formation des acteurs, en particulier de l'encadrement, sur la nature, les causes, et la prise en compte des risques portant atteinte au bien-être au travail ;

– renforcer la fixation concertée et partagée des objectifs individuels…

L'accord ou le plan d'action mis en place dans l'entreprise devra préciser, à compter du 1er janvier 2018, les mesures permettant au titulaire du compte de prévention de la pénibilité d'affecter les points qui y sont inscrits au financement d'une formation professionnelle continue, qui le cas échéant, lui permettra d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé. En outre, le plan pourra également prévoir les modalités de financement d'un complément de rémunération et de cotisations sociales en cas de réduction de la durée du travail.

Article 6

Définir les mesures et postes prioritaires et mettre en place des objectifs chiffrés

Pour chaque action retenue, par domaine, il y aura lieu d'identifier les mesures de prévention retenues comme prioritaires et les postes spécifiquement concernés.

Chaque mesure retenue devra être assortie d'un objectif chiffré (exemple : X % des personnes affectées depuis plus de Y années sur des postes en 3 × 8 bénéficieront d'une proposition de reclassement sur des postes de jour).

Article 7

Définir des indicateurs et les modalités du suivi de l'accord ou du plan d'action

La mise en œuvre des actions retenues par l'accord ou le plan d'action relève de la responsabilité de la direction de l'entreprise.

Pour veiller à l'atteinte des objectifs chiffrés, des indicateurs mesurables doivent être définis (exemple : niveau sonore en décibels à un poste de travail), ainsi que leur base de référence.

Pour assurer le suivi, évaluer la réalisation des objectifs et proposer d'éventuelles mesures d'adaptation, le CHSCT (ou à défaut, les délégués du personnel) ou les acteurs de la démarche prévus à l'article 1er du présent titre (dont le comité de pilotage) se réuniront spécifiquement au moins une fois par an. À cette occasion, un bilan annuel du nombre de salariés exposés aux différents facteurs de pénibilité sera présenté.

Article 8

Finaliser l'accord ou le plan d'action

Pour contribuer à impliquer l'ensemble des acteurs de l'entreprise dans la mise en œuvre de l'accord ou du plan d'action et optimiser ses perspectives de succès, celui-ci sera présenté :

– pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel ;

– ainsi qu'à l'encadrement, dont le rôle dans sa mise en œuvre sera précisé.

Le personnel, plus précisément le personnel affecté à des postes prioritaires, sera informé des actions prioritaires et des objectifs chiffrés et de l'évolution des indicateurs retenus.

L'accord ou, à défaut, le plan d'action (accompagné, le cas échéant, du procès-verbal de désaccord) sera transmis à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

TITRE III

MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Les dispositions du présent titre s'appliquent aux salariés occupant un poste exposé à au moins un facteur de pénibilité au-delà des seuils réglementaires, conformément aux articles D. 4161-1 et suivants du code du travail.

Article 1er

Résultats attendus

Les dispositions du présent accord et les plans d'actions de prévention, qui en résulteront, contribueront à la réduction de la pénibilité physique et au renforcement du bien-être au travail.

S'appliquant à tous les salariés concernés, ils bénéficieront cependant davantage dans la durée aux salariés plus jeunes que d'autres.

Pour les autres salariés, et particulièrement pour les seniors, les signataires soulignent la nécessité de compléter les accords ou les plans d'actions de prévention par des mesures d'accompagnement de leur seconde partie de carrière et de la fin de celle-ci, lorsqu'ils ont été exposés à des facteurs de pénibilité pendant de nombreuses années, prévues notamment par les dispositions définies ci-après.

Ces mesures d'accompagnement peuvent être complétées par accord d'entreprise.

Les dispositions du présent accord ne se cumulent pas avec les dispositions, ayant le même objet, prévues au niveau de l'entreprise par accord ou plan d'actions.

Article 2

Priorité de reclassement

Quel que soit leur âge, les salariés affectés depuis plus de 15 ans à un poste exposé à au moins un facteur de pénibilité, au-delà des seuils réglementaires, notamment ceux concernés par une poly-exposition, bénéficieront à leur demande d'une priorité d'affectation aux postes de qualification et de rémunération équivalentes, ne relevant pas des postes identifiés par le diagnostic partagé, dans le même établissement ou la même entreprise.

Article 3

Garantie de rémunération indemnisable en salaire ou en temps

En cas de reclassement dans l'entreprise du salarié concerné, dans un poste impliquant la diminution de sa rémunération, il bénéficiera, suivant son choix :

– soit d'une indemnité temporaire dégressive, exprimée en pourcentage entre l'ancienne et la nouvelle rémunération, par référence à la rémunération moyenne brute des 3 ou des 12 derniers mois, au plus favorable pour le salarié, de :

  – 100 % pendant les 6 premiers mois ;

  – 80 % du 7e au 12e mois ;

  – 50 % du 13e au 15e mois ;

  – et 30 % du 16e au 18e mois ;

– soit de la transformation de cette indemnité en jours affectables au compte épargne-temps (s'il dispose d'un CET) ou au congé de fin de carrière.

En cas de reclassement s'accompagnant d'un aménagement du temps de travail du salarié concerné, ce dernier bénéficiera uniquement des dispositions de l'article 4 du présent titre.

Article 4

Aménagement des fins de carrière
et de la transition entre activité professionnelle et retraite

Les salariés, en particulier :

– ceux affectés à des postes exposés à au moins un facteur de pénibilité au-delà des seuils réglementaires, identifiés par le diagnostic partagé ;

– ainsi que ceux dont l'état de santé le justifierait,

peuvent bénéficier, à compter de leur 57e anniversaire, à leur demande et en accord avec l'employeur, qui communiquera sa réponse dans un délai de 6 mois (le refus éventuel devant être motivé), d'un aménagement de leur temps de travail, susceptible de contribuer à un accès à la retraite choisi et progressif, dans les conditions suivantes :

– le temps partiel choisi par le salarié, notamment annualisé, s'entend d'un emploi comportant un horaire inférieur à la durée collective de travail appliquée dans l'entreprise ou l'établissement et, pour le personnel forfaitisé, d'un nombre d'heures ou de jours inférieur au forfait de référence appliqué dans l'entreprise ou l'établissement.

Cet aménagement du temps de travail en fin de carrière pourra prendre la forme :

– soit d'un travail journalier à horaire réduit ;

– soit de la réduction à 4 jours ou moins du nombre de journées travaillées dans la semaine ;

– soit de la réduction à 3 semaines ou moins, du nombre de semaines travaillées dans le mois ;

– soit de l'attribution d'un congé annuel additionnel, portant la durée annuelle de travail exprimée en jours ou en heures, à un niveau inférieur à la durée de référence applicable dans l'entreprise pour un travail à temps complet.

En cas d'aménagement du temps de travail prenant l'une des formes définies ci-dessus, la rémunération des salariés concernés sera progressivement adaptée sur 18 mois par le versement d'un complément de rémunération égal à :

– 70 % de l'abattement susceptible d'être effectué les 6 premiers mois ;

– 50 % de l'abattement susceptible d'être effectué les 6 mois suivants ;

– 25 % de l'abattement susceptible d'être effectué les 6 derniers mois.

Les présentes dispositions d'aménagement du temps de travail peuvent être complétées par des droits acquis au CET.

Les entreprises veilleront à l'adaptation proportionnée de la charge de travail des salariés bénéficiant des dispositions du présent article.

Les dispositions du présent article ne se cumulent pas avec les droits acquis au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité permettant au salarié bénéficiaire de réduire son temps de travail.

Article 5

Amélioration du congé de fin de carrière

Les salariés affectés, dans les 3 années précédant leur départ à la retraite, à un poste exposé à au moins un facteur de pénibilité, au-delà des seuils réglementaires, et dont les points acquis au titre de leur compte personnel de prévention de la pénibilité ne leur permettent pas d'anticiper leur départ en retraite d'au moins 2 trimestres à partir de 2019, bénéficieront suivant leur choix :

– soit de l'attribution d'un congé de fin de carrière additionnel de 1 jour par année passée au sein de l'entreprise, dans un poste relevant de cette catégorie ;

– soit d'un abondement de 30 % de la part de leur indemnité de fin de carrière qu'ils décideraient d'affecter à leur congé de fin de carrière, pour bénéficier d'un départ en retraite anticipé, ou d'une retraite progressive, avec maintien de leur rémunération.

Le dispositif prévu au présent article, ayant le même objet que le compte personnel de prévention de la pénibilité, disparaîtra à l'issue du présent accord compte tenu de la montée en charge du compte personnel de prévention de la pénibilité.

TITRE IV

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 1er

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN des coopératives laitières agricoles ou dans celui de la CCN de l'industrie laitière.

Article 2

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er septembre 2017.

Ses dispositions sont sans incidence sur les accords d'entreprise ou d'établissement ou sur les plans d'action en vigueur à la date de son application et ce, jusqu'à l'échéance de ces accords ou plans d'action.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. 6 mois avant son échéance, les signataires en dresseront un bilan, afin de déterminer les conditions de son éventuel renouvellement.

Article 3

Dépôt et demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, qui sera déposé, d'une part, à la direction des relations du travail du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, d'autre part, au service des conventions et accords collectifs de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

Fait à Paris, le 29 juin 2017

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou
165170520-000118
Direction de l'information légale et administrative
ISSN en cours