

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail

Ministère de l'agriculture
et de l'alimentation

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2018/06 DU 24 FÉVRIER 2018

	<u>Pages</u>
Ministère du travail.....	1
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	27

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/06

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Ateliers et chantiers d'insertion : avenant n° 23 du 9 novembre 2017 relatif aux salaires minima 2018.....	3
Chaux (industries) : accord du 1 ^{er} décembre 2017 portant création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).....	5
Métallurgie (Vaucluse) : avenant n° 68 du 14 décembre 2017 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2018 et aux taux effectifs garantis annuels (TGA) pour l'année 2017.....	11
Ports et manutention : accord du 28 décembre 2016 relatif à la mise en œuvre des mesures d'accompagnement des dockers bénéficiant du dispositif de cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante.....	14
Prévention et sécurité (entreprises) : accord du 27 novembre 2017 relatif au financement des maintiens et à l'actualisation des compétences des agents de sécurité « MAC ».....	17
Sociaux et socioculturels (centres) : avenant n° 01-18 du 12 janvier 2018 relatif aux salaires au 1 ^{er} janvier 2018.....	20
Vins, jus de fruits, spiritueux : avenant n° 1 du 5 décembre 2017 à l'accord relatif au régime complémentaire frais de santé.....	22
Vins, jus de fruits, spiritueux : avenant n° 1 du 5 décembre 2017 à l'accord du 1 ^{er} avril 2015 relatif au régime de prévoyance.....	25

Brochure n° 3379

Convention collective nationale

IDCC : 3016. – ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION

AVENANT N° 23 DU 9 NOVEMBRE 2017

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA 2018

NOR : ASET1850091M

IDCC : 3016

Entre :

SYNESI,

D'une part, et

PSTE CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, la négociation annuelle de branche s'est tenue en 2 réunions dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation le 14 septembre et le 9 novembre 2017.

Article 1^{er}

Champ d'application

L'ensemble des accords collectifs conclus par le SYNESI et les organisations syndicales de salariés s'appliquent, sauf disposition contraire, dans le cadre d'un champ d'application délimité comme suit :

« Il régit les rapports et s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non cadres, titulaires d'un contrat de travail et quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'État au titre de l'article L. 5132-15 du code du travail. »

Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national y compris les DOM.

Article 2

Valeur du point

Après 2 réunions de négociations qui se sont tenues le 14 septembre et le 9 novembre 2017, les parties se sont mises d'accord pour porter la valeur du point à 5,96 €.

Article 3

Égalité professionnelle hommes-femmes

Il est rappelé aux entreprises de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle notamment en ce qu'elles découlent de l'accord-cadre du 9 juillet 2014 étendu par arrêté du 3 novembre 2016.

Article 4

Conditions d'application

Le présent avenant est déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires s'engagent à en demander l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent avenant prendra effet au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension de l'avenant au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 9 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3064

Convention collective nationale

IDCC : 3151. – INDUSTRIES DE LA FABRICATION DE LA CHAUX

ACCORD DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2017
PORTANT CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

NOR : ASET1850088M

IDCC : 3151

Entre :

UPC,

D'une part, et

FNSCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux des industries de la chaux sont convenus de formaliser par écrit, le rôle et missions dévolus à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche professionnelle (ci-après dénommée CPPNI), au regard des dispositions la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, ainsi que des textes réglementaires pris en application de cette loi.

L'objectif est de permettre une meilleure coordination entre les acteurs de la négociation collective dans les différents domaines du droit du travail afin de poursuivre et renforcer un dialogue social de branche efficace, responsable, loyal et cohérent.

Le présent accord définit en ce sens les attributions, la composition et le fonctionnement de cette commission, ainsi que les conditions dans lesquelles les accords d'entreprise doivent lui être transmis.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises visées dans le champ de la convention collective des industries de la fabrication de la chaux (CCN n° 3064).

Article 2

Attributions

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche professionnelle (CPPNI) constitue l'instance au sein de laquelle se déroulent les négociations paritaires nationales. Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, elle se réunit au moins trois fois par an.

Ces attributions sont :

I. – Se réunir en vue des négociations périodiques obligatoires, et en général, pour toute négociation décidée par les partenaires sociaux de la branche, y compris en lien avec la CPNE-FP.

II. – Définir son agenda social dans les conditions visées à l'alinéa 2 de l'article L. 2222-3 du code du travail. L'agenda social (dates et thèmes) est élaboré en fin d'année civile pour l'année à venir. Pour préparer cet agenda social, les organisations syndicales peuvent communiquer au secrétariat de la CPPNI, dans un délai de 8 jours avant la réunion paritaire, les thèmes de négociation qu'elles proposent pour l'année à venir. Ces thèmes sont ensuite fixés en séance.

III. – Représenter la branche chauds, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

IV. – Exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

V. – Établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Ce rapport comprend :

- un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à tous les thèmes dont obligatoirement la durée du travail, le travail à temps partiel, les congés et le compte épargne-temps ;
- l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et l'évolution sociale des entreprises de la branche ;
- le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce rapport sera transmis par le secrétariat de la commission au ministère chargé du travail et versé dans une base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Conformément à l'article D. 2232-1-1, les accords collectifs d'entreprise de la branche chauds relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel, aux congés et au compte épargne-temps et tout autre thème doivent être obligatoirement transmis à la CPPNI :

- par voie dématérialisée à l'adresse numérique suivante : lpatourel@upchauds.fr.

Tout éventuel changement d'adresse devra être notifié par la CPPNI au ministère chargé du travail.

Par délégation le secrétariat de la CPPNI accusera réception des accords ainsi envoyés.

VI. – Exercer les missions d'observatoire paritaire mentionnées à l'article L. 2232-10 du code du travail.

VII. – Sur la base des informations reçues, les membres de la CPPNI devront pouvoir faire des propositions d'amélioration des garanties collectives, des conditions de travail et l'emploi dans la branche.

La CPPNI exerce un rôle prépondérant en matière de veille sur les conditions de travail et l'emploi des salariés de la branche. À ce titre, après chaque réunion de la CPNEFP de la branche, la CPPNI est tenue informée des travaux.

Enfin, la commission est en charge des difficultés d'interprétation qui peuvent naître de l'application d'une disposition conventionnelle.

Article 3

Mission de négociation paritaire

Les membres de la CPPNI ont pour mission de négocier l'adaptation des dispositions conventionnelles existantes. La commission a également pour mission de mettre en place de nouvelles mesures concernant les salariés relevant de la convention de la branche professionnelle.

Pour remplir sa mission, la commission peut décider de la constitution de groupes de travail paritaires afin de préparer le travail de négociation de ses membres.

Article 3.1

Composition de la commission pour ses missions de négociation paritaire

Article 3.1.1

Délégation syndicale

Pour mémoire, la délégation syndicale au sein de la commission paritaire est composée de deux représentants par organisation syndicale représentative de la branche professionnelle pour les réunions paritaires nationales. Ces représentants peuvent une fois par an être accompagnés au maximum de 3 autres participants.

Les règles de prise en charge des frais de déplacement (restauration, hébergement, transport) de la délégation syndicale (2 avec la possibilité une fois par an de 3 personnes en sus) sont celles visées à l'article 5 de la convention collective de la chaux de décembre 2012.

Article 3.1.2

Délégation patronale

Les représentants des organisations patronales représentatives de la branche professionnelle constituent la délégation patronale de la commission. La délégation patronale comprend un nombre de représentants équivalent à celui fixé à l'article précédent.

Article 3.2.2

Ordre du jour des réunions

L'ordre du jour de chaque réunion de la commission est fixé en cohérence avec le calendrier prévisionnel visé à l'article 2 du présent accord. Il est le cas échéant complété.

Il est adressé au moins 10 jours calendaires avant la date fixée pour la réunion par voie dématérialisée.

Article 3.2.3

Procès-verbal

À l'issue de chaque réunion un procès-verbal est établi.

Ce procès-verbal est adressé aux membres de la CPPNI par voie dématérialisée dans les délais les plus courts.

Article 3.2.4

Secrétariat de la commission

Le secrétariat de la commission est assuré par l'union des producteurs de chaux. Dans le respect des délais mentionnés aux articles précédents, le secrétariat de la commission doit adresser, par voie dématérialisée, à chaque membre de la CPPNI :

- la convocation et l'ordre du jour de la réunion de la commission.

Chaque organisation syndicale représentative désigne un référent auquel sera adressé l'ensemble des documents qu'il diffusera à ses représentants.

Article 4

Mission d'interprétation

Dans sa mission d'interprétation, la CPPNI est en charge de résoudre les difficultés d'interprétation nées de l'application des dispositions des conventions, des accords collectifs ainsi que des annexes et avenants qui lui seront soumises soit à la demande d'une instance judiciaire, soit à la demande d'une fédération patronale ou salariale représentative dans la branche professionnelle.

Article 4.1

Composition de la commission pour ses missions d'interprétation

Article 4.1.1

Délégation syndicale

La délégation syndicale au sein de la commission paritaire est composée de deux représentants par organisation syndicale représentative de la branche professionnelle.

Les règles de prise en charge des frais de déplacement de la délégation syndicale (restauration, hébergement, transport) sont celles visées au paragraphe 5 de la convention collective de la chaux de décembre 2012.

Article 4.1.2

Délégation patronale

Les représentants des organisations patronales représentatives de la branche professionnelle constituent la délégation patronale de la commission. La délégation patronale comprend un nombre de représentants équivalent à celui fixé à l'article précédent.

Dans la mesure du possible, les membres de la commission paritaire d'interprétation, tant du côté salarié que du côté employeur, doivent être désignés en fonction de leur connaissance du sujet faisant l'objet de la saisine de la commission.

Article 4.2

Secrétariat de la commission

Le secrétariat de la commission paritaire d'interprétation est assuré par l'union des producteurs de chaux.

Chaque organisation syndicale désigne un référent auquel sera adressé l'ensemble des documents qu'il diffusera à ses représentants.

Article 4.3

Fonctionnement de la commission

La demande d'interprétation d'une disposition des conventions et accords collectifs de branche doit être signifiée au secrétariat de la commission par lettre recommandée avec avis de réception.

La commission paritaire d'interprétation examinera la demande lors de la réunion de la CPPNI suivant la transmission de la question ou dans un délai maximum de 1 mois, sauf délai plus court imparti en cas de saisine par une juridiction.

Le secrétariat de la commission d'interprétation adresse une convocation par voie dématérialisée au moins 10 jours calendaires avant la date fixée pour la réunion.

La commission est chargée d'examiner et de tenter de régler toute difficulté d'interprétation de la convention collective, de ses annexes, de ses avenants et des accords collectifs conclus au niveau de la branche, dans le cadre de sa saisine.

Dans ce cadre, la commission peut :

- soit émettre une décision motivée sur l'interprétation à donner sur une ou plusieurs clauses sur lesquelles porte le différend. Cette décision s'impose à chaque partie dès lors qu'elle aura recueilli la majorité absolue des voix des membres présents.

Lorsque la commission rend sa décision à la majorité absolue, cette dernière aura valeur d'avis ;

- lorsque la commission ne rend pas sa décision à la majorité absolue des voix, un procès-verbal est dressé et signé afin d'exposer les points de vue respectifs. La commission renvoie l'examen de la disposition litigieuse à la procédure de révision.

Les modalités de vote sont les suivantes :

À l'occasion de chaque décision, le collège « employeurs » et le collège « salariés » doivent disposer d'un même nombre de voix.

Chaque organisation syndicale représentative présente ou représentée dispose d'une voix et le collège « employeurs » dispose du total des voix des organisations syndicales représentatives présentes.

Article 5

Durée et suivi. – Clause de rendez-vous

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il constitue une annexe aux dispositions des conventions collectives des industries de la chaux.

Il fera l'objet d'un bilan à l'issue d'un délai de 3 ans à compter de son entrée en vigueur afin de voir si des adaptations seraient rendues nécessaires.

Article 6

Autres dispositions

À compter de l'entrée en vigueur du présent accord, sont abrogés :

- l'article 4.1, dans sa partie interprétation, de la convention collective de décembre 2012 (IDCC 3064) ;
- l'article 4.2 de la convention collective de décembre 2012 (IDCC 3064).

Article 7

Adhésion. – Dénonciation. – Révision

Article 7.1

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 7.2

Révision

La procédure de révision devra être engagée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les négociations concernant une demande de révision auxquelles seront invitées les organisations syndicales patronales ou salariées, conformément aux dispositions légales en vigueur devront s'ouvrir dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande de révision.

Article 7.3

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord avec un préavis de 6 mois minimum, et ne pourra prendre effet qu'à la fin de l'année civile qui suit la fin du délai de préavis.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec avis de réception.

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais pour apprécier la situation ainsi créée.

Article 8

Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Article 9

Notification

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 représentatives.

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

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 829. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES
(Vaucluse)
(20 janvier 1976)
(Étendue par arrêté du 5 juin 1981,
Journal officiel du 13 juin 1981)

AVENANT N° 68 DU 14 DÉCEMBRE 2017
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2018
ET AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS (TGA) POUR L'ANNÉE 2017
NOR : ASET1850092M
IDCC : 829

Entre :
UIMM Vaucluse,

D'une part, et
CFDT ;
CGT-FO ;
CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Valeur du point au 1^{er} janvier 2018

La valeur du point est fixée à 4,64 €. Elle est établie pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, base mensuelle de 151,67 heures.

Elle doit être adaptée à l'horaire de travail effectif et supporte, ainsi, les majorations légales pour heures supplémentaires, s'il y a lieu.

Article 2

TGA à compter de l'année 2017

Le présent avenant institue à compter de 2017, un barème des taux garantis annuels (TGA), s'appliquant aux administratifs et techniciens et agents de maîtrise hors ateliers, aux ouvriers, et aux agents de maîtrise d'ateliers, occupant les fonctions définies par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur les classifications.

Les TGA ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Les taux garantis annuels sont fixés par un barème figurant en annexe du présent avenant et constituent les appointements minimaux annuels garantis à partir de 2017, sur la base de l'horaire légal, de 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois. Ils seront adaptés proportionnelle-

ment à l'horaire de travail effectif lorsque celui-ci sera inférieur et devront supporter les majorations d'heures supplémentaires en cas d'horaires supérieurs à 35 heures par semaine.

Pour la vérification de l'application de cette garantie, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes les sommes brutes figurant sur les bulletins de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- la prime d'ancienneté prévue par la convention collective ;
- les sommes versées au titre de l'intéressement des salariés et de la participation aux résultats des entreprises n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisation en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- la majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de la convention collective de Vaucluse ;
- les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des taux de garantis annuels.

S'agissant de taux garantis annuels, la vérification intervient en fin d'année pour chaque salarié ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la rupture du contrat de travail.

Les valeurs fixées par le barème sont applicables au *pro rata temporis* en cas d'entrée en fonction, de changement de classement, de suspension ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

Article 3

Dépôt légal

Le présent avenant établi en vertu des articles L. 2221-1 du code du travail et suivants fera l'objet des modalités de publicité et de dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Avignon, le 14 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

2017

(En euros.)

NOUVELLE CLASSIFICATION TEG 35 heures		OUVRIERS	MAÎTRISE D'ATELIER	ADMINISTRATIFS et techniciens
1	N1 140	17 791		17 791
2	145	17 791		17 791
3	155	17 791		17 791
4	N2 170	17 910		17 910
5	180			17 971
6	190	18 028		18 050
7	N3 215	18 225	18 340	18 071
8	225			18 303
9	240	18 963	19 087	18 804
10	N4 255	19 389	19 535	19 200
11	270	20 525		20 312
12	285	21 659	21 830	21 442
13	N5 305		22 929	22 520
14	335		25 172	24 732
15	365		27 414	26 940
16	395		29 650	29 136

Brochure n° 3375

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

ACCORD DU 28 DÉCEMBRE 2016
RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE DES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT
DES DOCKERS BÉNÉFICIAIRE DU DISPOSITIF DE CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ
AU TITRE DE L'AMIANTE
NOR : ASET1850090M
IDCC : 3017

Entre :
UMOP ;
CCCP Nantes - Saint-Nazaire ;
GUMO,
D'une part, et
CGT ;
CNPTA,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le dispositif de cessation anticipée d'activité des personnels exposés à l'amiante a été étendu aux dockers par la loi n° 99-1140 du 19 décembre 1999 de financement de la sécurité sociale, complétée par le décret n° 2000-638 du 7 juillet 2000 (modifiant le décret n° 99-247 du 29 mars 1999, relatif à l'allocation de cessation anticipée d'activité prévue par l'article 41 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 1999) et par l'arrêté du 28 mars 2002.

Ce dernier reconnaît l'éligibilité du port de Nantes - Saint-Nazaire au dispositif et définit la période d'exposition à l'amiante comme s'étendant de 1960 à 1993.

Le présent accord a pour objet de définir les conditions de mise en œuvre des mesures d'accompagnement du dispositif de cessation d'activité sur le port de Saint-Nazaire - Montoir-de-Bretagne suite aux nouvelles dispositions de l'article 47 de la loi n° 2004-1370 du 20 décembre 2004 de financement de la sécurité sociale pour 2005 et du décret n° 2005-417 du 2 mai 2005.

Il est entendu entre les parties et les bénéficiaires du présent accord que le versement aux intéressés des indemnités complémentaires définies dans cet accord ne constitue en aucune façon une quelconque reconnaissance de responsabilités des entreprises de manutention en matière d'exposition aux risques justifiant le dispositif de cessation anticipée des personnels exposés à l'amiante.

Il est entendu entre les parties et les bénéficiaires du présent accord qu'il entre en vigueur dans le cadre des dispositions actuelles légales concernant l'âge officiel du départ à la retraite et des modalités actuelles du dispositif amiante. En cas de modification significative de ces dispositions ou modalités intervenant après la signature de cet accord, celui-ci deviendrait caduc.

Article 1^{er}

Bénéficiaires. – Procédures

Les bénéficiaires du présent accord sont les personnels volontaires et admis au dispositif national de cessation anticipée des travailleurs de l'amiante dans la période du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2021, titulaires pendant cette période d'un CDI avec l'une des entreprises de manutention de Montoir - Saint-Nazaire, ou substitut, membres de l'UMOP (MGA, HTA, MVS, MSO-ADM) ou inscrits au BCMO.

Article 2

Conditions financières

2.1. Au-delà de l'indemnité de départ à la retraite prévue à l'article 6.3.4 de la convention collective unifiée « ports et manutention », les bénéficiaires du présent accord percevront :

Ouvrier docker « carte G » :

- une indemnité forfaitaire mensuelle de 617,58 € par mois de prise en charge par la CRAM du dispositif amiante.

Ouvrier docker « non G » :

- une indemnité forfaitaire mensuelle de 411,72 € par mois de prise en charge par la CRAM du dispositif amiante.

Cette indemnité forfaitaire comprend :

- l'indemnité complémentaire dite « abondement » ;
- la participation de l'employeur au financement du volet social (mutuelle, prévoyance-décès).

2.2. L'indemnité forfaitaire ci-dessus ainsi que l'indemnité de départ à la retraite seront versées globalement par la caisse de compensation des congés payés à l'entreprise, pour l'ensemble des effectifs volontaires éligibles au dispositif de l'année, à charge pour l'entreprise de la reverser aux intéressés lors de la rupture de leur contrat de travail individuel.

2.3. L'acceptation de l'indemnité forfaitaire constitue une renonciation clairement acceptée par l'intéressé à tout recours ou réclamation d'avantages ou d'indemnités auprès de son entreprise, du GUMO, de la CCCP et des entreprises de manutention.

2.4. Pour les salariés entrant dans ce dispositif, la caisse de compensation des congés payés étudiera la possibilité de leur proposer un contrat groupe, prévoyance-décès et mutuelle, à leur frais.

2.5. Le cumul des indemnités et autres participations diverses des employeurs est plafonné à 58 000 € pour les « cartes G » et 37 000 € pour les « non G ».

2.6. Les indemnités forfaitaires mensuelles seront indexées sur le pourcentage d'augmentation des grilles des minima conventionnels, négocié annuellement par l'UNIM dans le cadre de la CCNU.

Article 3

Contreparties

Les parties conviennent du non-remplacement automatique des départs par des embauches pendant la durée du présent accord.

Article 4

Champ d'application. – Dénonciation

L'accord est conclu pour une durée déterminée du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2021.

Fait à Montoir-de-Bretagne, le 28 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3196

Convention collective nationale

IDCC : 1351. – ENTREPRISES DE PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ

ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2017
RELATIF AU FINANCEMENT DES MAINTIENS
ET À L'ACTUALISATION DES COMPÉTENCES DES AGENTS DE SÉCURITÉ « MAC »

NOR : ASET1850089M

IDCC : 1351

Entre :

SNES ;

USP ;

SESA ;

GPMSE Tls,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CGT CDS ;

FEETS FO ;

SNEPS CFTC ;

FMPS UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs sont convenues afin de prendre en compte l'article L. 612-20-1 du code de la sécurité intérieure, créé par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, qui stipule : « le renouvellement de la carte professionnelle est subordonné au suivi d'une formation continue, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État » complété par l'arrêté du 27 février 2017 paru au *Journal officiel* du 1^{er} mars 2017 qui définit les conditions du stage de maintien et actualisation des compétences des agents de sécurité (MAC), obligatoire pour le renouvellement de leur carte professionnelle.

En conséquence, les parties sont convenues des dispositions suivantes.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de l'article 1^{er} des clauses générales de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

Article 2

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application à l'article L. 2232-10-1 nouveau du code du travail, il est expressément prévu pour les entreprises de moins de 50 salariés, que les dispositions de cet accord de branche étendu s'appliquent directement à ces entreprises et ce sans dérogation possible à celles-ci.

Article 3

Principe

Le maintien et l'actualisation des compétences des salariés de la prévention sécurité sont du ressort de la formation continue de l'entreprise.

Ceci n'exclut pas le recours à d'autres modes de financement de cette formation.

Article 4

Organisation

Il est expressément convenu entre les parties que la totalité de cette formation doit être effectuée sur le temps de travail des salariés ou sur toute autre période qui sera alors assimilée à du temps de travail effectif et que les frais attenants seront pris en charge par l'employeur sauf demande formelle et expresse du salarié.

Les parties signataires du présent accord s'accordent à se réunir dans les délais les plus brefs en cas d'évolution de l'arrêté du 27 février 2017 portant notamment sur les modalités de dispense des différents modules du MAC.

Article 5

Objet

Les parties signataires conviennent que la mise en œuvre effective de l'article L. 612-20-1 du code de la sécurité intérieure implique que les titulaires d'une carte professionnelle bénéficient d'une formation continue, qui est la condition du maintien de leur aptitude légale à occuper leur emploi ou un emploi équivalent dans l'entreprise qui les emploie ou dans la branche.

Elles décident la création d'un fonds conventionnel dédié exclusivement au financement de cette formation continue prévue par l'arrêté du 27 février 2017.

Article 6

Création d'une contribution conventionnelle

Les parties conviennent à dater de la signature de l'accord, de créer à la charge de toutes les entreprises quel que soit leur effectif salarié, une contribution additionnelle aux contributions visées par les articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail, d'un montant égal à 0,15 % du montant de la masse salariale brute de l'année en cours.

Ces contributions sont versées spontanément à l'OPCA désigné par la branche à la même échéance que les contributions légalement obligatoires.

Article 7

Gestion du fonds

Les contributions appelées en 2018 de 0,15 % sont mutualisées dès réception.

Cette contribution fera l'objet d'une révision en novembre de chaque année.

Les parties signataires conviennent :

- de rechercher des financements publics en vue de favoriser un effet de levier, l'acquisition et le maintien de compétence des acteurs de la sécurité privée étant un objectif commun à l'État et aux parties signataires ;
- d'étudier paritairement et en associant l'OPCA de la branche, chaque année, les possibilités d'abondement de ce fonds au moyen des ressources mutualisées disponibles.

Article 8

Financement

Chaque entreprise contributrice est bénéficiaire d'un droit de tirage annuel garanti à hauteur de la contribution qu'elle a versée.

Les fonds non engagés par l'entreprise contributrice en fin d'exercice sont reportables pour elle sur l'exercice suivant.

Article 9

Suivi du fonds

Les parties signataires confient à la SPP de la branche le suivi des contributions et des engagements.

Article 10

Mise en signature. – Durée. – Révision et évolution

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera applicable dès le premier jour du mois suivant son extension.

Celui-ci sera révisé annuellement conformément aux dispositions prévues à l'article 7 du présent accord.

Les parties signataires se réservent la possibilité de procéder à toute amélioration du présent accord par voie d'avenant et se réuniront autant que de besoin à compter de l'extension pour ce faire.

Article 11

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Une demande d'extension sera par ailleurs déposée par la partie patronale dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 14 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3218

Convention collective nationale

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

**AVENANT N° 01-18 DU 12 JANVIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JANVIER 2018**

NOR : ASET1850093M
IDCC : 1261

Entre :

SNAECSO,

D'une part, et

FSS CFDT ;

USPAOC CGT ;

CFTC santé sociaux,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunération minimum de branche

À l'article 1.3 « Rémunération minimum de branche » du chapitre V « Système de rémunération » de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial, le 3^e alinéa du paragraphe « Définitions » est ainsi modifié. Il annule et remplace le précédent :

« Le plancher conventionnel est fixé à 18 102 € annuels brut (dix-huit mille cent deux euros). »

Les autres dispositions de l'article 1.3 du chapitre V « Système de rémunération » de la convention collective nationale restent inchangées.

Article 2

Entrée en vigueur, dépôt et extension

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} janvier 2018.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail de l'emploi et du dialogue social.

Les signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail. Il s'appliquera à l'ensemble de la branche professionnelle au premier jour du mois suivant la publication de son arrêt d'extension.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 12 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3029

Convention collective nationale

**IDCC : 493. – VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS,
SPIRITUEUX ET LIQUEURS DE FRANCE**

AVENANT N° 1 DU 5 DÉCEMBRE 2017
À L'ACCORD RELATIF AU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ

NOR : *ASET1850087M*

IDCC : 493

Entre :

CNVS,

D'une part, et

FGTA FO ;

SNCEA CFE-CGC ;

FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses ont conclu le 1^{er} avril 2015 un accord relatif au régime de remboursement des frais de santé au profit de l'ensemble des salariés cadres et non cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969.

Soucieux de renforcer les garanties de prévoyance complémentaire dont bénéficient les salariés, les parties au présent accord ont entendu actualiser l'accord du 1^{er} avril 2015 en apportant les modifications nécessaires à sa mise en conformité avec l'évolution des dispositions légales et réglementaires et à sa bonne compréhension.

Plus particulièrement, la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016 et le décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015 ont créé le dispositif du « versement santé » au profit de certains salariés en contrats courts ou à temps très partiel.

Ils ont par conséquent convenu d'apporter les modifications suivantes aux articles 4 et 5.

Article 1^{er}

Modification de l'article 4 « Bénéficiaires »

L'article 4 est modifié ainsi :

« Le bénéfice des garanties visées à l'article 5 du présent accord, est ouvert au profit de l'ensemble des salariés cadres et non cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969, à compter de leur entrée dans les effectifs de l'entreprise. »

Par exception, les salariés visés à l'article 4 *bis* du présent accord et qui relèvent exclusivement du dispositif du "versement santé" en application de l'article L. 911-7-1, II, du code de la sécurité sociale sont exclus du bénéfice du régime complémentaire santé mis en place.

Article 2

Création d'un nouvel article 4 bis « Versement santé »

Un article 4 *bis* « Versement santé » est ajouté à l'accord du 1^{er} avril 2015. Il est rédigé comme suit :

« Article 4 *bis*

1. Objet du "versement santé"

L'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale créé par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 et modifié par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2017, prévoit que certains salariés peuvent obtenir de la part de leur employeur un financement (dit "versement santé") afin de participer à la prise en charge de la couverture santé qu'ils auront souscrite par ailleurs.

Le versement se substitue ainsi à la participation patronale versée dans le cadre d'un régime collectif et obligatoire ainsi qu'à la portabilité.

2. Bénéficiaires du "versement santé"

Bénéficiaire du "versement santé", sous réserve de respecter les conditions prévues à l'article 4 *bis*, 3, du présent accord, les salariés dont la durée du contrat de travail est inférieure ou égale à trois (3) mois et les salariés dont la durée effective du travail prévue par le contrat de travail est inférieure ou égale à quinze (15) heures par semaine.

3. Conditions d'octroi

Pour percevoir le "versement santé", le salarié doit avoir souscrit un contrat "responsable" au sens des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Le "versement santé" ne peut en outre être cumulé avec le bénéfice d'une couverture :

- bénéficiant d'un financement public (couverture maladie universelle complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ou participation financière d'une collectivité publique) ;
- collective et obligatoire au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, y compris en tant qu'ayant droit.

Le salarié devra justifier l'existence de sa couverture par ailleurs et sa compatibilité avec le "versement santé" par tout moyen permettant à l'entreprise d'attester de la conformité de la couverture au dispositif du "versement santé".

4. Modalités de calcul

Le montant du "versement santé" est calculé selon les modalités prévues à l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale. »

Article 3

Modification de l'article 5.1 « Bénéficiaires à titre obligatoire »

L'article 5.1 « Bénéficiaires à titre obligatoire » est modifié ainsi : « Les salariés définis à l'article 4 bénéficient obligatoirement de cette couverture à titre personnel, à l'exclusion des salariés bénéficiaires du "versement santé", visés à l'article 4 *bis*, 2, du présent accord ».

Article 4

Durée. – Entrée en vigueur. – Effets

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il sera applicable à partir du 1^{er} janvier 2018 pour les employeurs membres ou adhérents des organisations signataires et au plus tard le 1^{er} jour du mois civil suivant celui au cours duquel l'arrêté portant extension de ses dispositions aura été publié au *Journal officiel*.

Il s'incorpore à l'accord national du 1^{er} avril 2015 qu'il modifie.

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

Article 5

Dépôt, extension et publicité

Le présent avenant est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2. Le présent avenant est déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier et une version sur support électronique et remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

En application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une publication sur la base de données nationale en ligne des accords collectifs.

En vertu de l'article R. 2231-1-1 du même code, les signataires pourront demander l'anonymisation des noms des signataires lors du dépôt du présent accord par la partie effectuant le dépôt ou par les autres signataires dans le mois suivant.

Fait à Paris, le 5 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3029

Convention collective nationale

**IDCC : 493. – VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS,
SPIRITUEUX ET LIQUEURS DE FRANCE**

AVENANT N° 1 DU 5 DÉCEMBRE 2017

À L'ACCORD DU 1^{ER} AVRIL 2015 RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1850086M

IDCC : 493

Entre :

CNVS,

D'une part, et

FGTA FO ;

SNCEA CFE-CGC ;

FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses ont conclu le 1^{er} avril 2015 un accord instituant principalement un régime obligatoire de prévoyance (incapacité, invalidité, décès) au profit de l'ensemble des salariés cadres et non cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969.

Soucieux de renforcer les garanties de prévoyance complémentaire dont bénéficient les salariés, les parties au présent accord ont entendu actualiser l'accord du 1^{er} avril 2015 en apportant les modifications nécessaires à sa mise en conformité avec l'évolution des dispositions légales et réglementaires et à sa bonne compréhension.

Ils ont par conséquent convenu d'apporter les modifications suivantes à l'article 4.

Article 1^{er}

Modification de l'article 4 « Bénéficiaires »

L'article 4 est modifié ainsi :

« Le bénéfice des garanties visées à l'article 5 du présent accord, est ouvert au profit de l'ensemble des salariés cadres et non cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la conven-

tion collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969, à compter de leur entrée dans les effectifs de l'entreprise. »

Article 2

Durée. – Entrée en vigueur. – Effets

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il sera applicable à partir du 1^{er} janvier 2018 pour les employeurs membres ou adhérents des organisations signataires et au plus tard le 1^{er} jour du mois civil suivant celui au cours duquel l'arrêté portant extension de ses dispositions aura été publié au *Journal officiel*.

Il s'incorpore à l'accord national du 1^{er} avril 2015 qu'il modifie.

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche.

Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

Article 3

Dépôt, extension et publicité

Le présent avenant est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2. Le présent avenant est déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier et une version sur support électronique et remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

En application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une publication sur la base de données nationale en ligne des accords collectifs.

En vertu de l'article R. 2231-1-1 du même code, les signataires pourront demander l'anonymisation des noms des signataires lors du dépôt du présent accord par la partie effectuant le dépôt ou par les autres signataires dans le mois suivant.

Fait à Paris, le 5 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/06

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Chevaux de courses au trot (établissements d'entraînement) : avenant du 17 novembre 2017 modifiant l'article 26 de la convention collective	29
Coopératives agricoles laitières : accord du 27 septembre 2017 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans la coopération laitière	31
Coopératives agricoles laitières : avenant n° 72 du 27 septembre 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	35
Coopératives agricoles de teillage du lin : avenant n° 46 du 20 juin 2017 relatif à la période d'essai	39
Exploitations agricoles (Lot) : avenant n° 4 du 20 juillet 2017	42
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture, des CUMA et des entreprises de travaux agricoles et forestiers (Charente-Maritime [salariés non cadres]) : avenant n° 5 du 29 juin 2017	45
Exploitations de polyculture, de viticulture, d'élevage, de maraîchage, d'horticulture, de pépinières, entreprises de travaux agricoles et ruraux et CUMA (Vendée [salariés non cadres]) : avenant n° 3 du 20 octobre 2017.....	50

Brochure n° 3605

Convention collective nationale

**IDCC : 7013. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU TROT**

AVENANT DU 17 NOVEMBRE 2017
MODIFIANT L'ARTICLE 26 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : AGRS1897028M

IDCC : 7013

Entre :

SEDJ,

D'une part, et

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFTC-Agri ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 26 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

Chaque semaine le salarié a droit à un jour de repos à prendre le dimanche.

Le repos hebdomadaire est une disposition obligatoire pour tout salarié. Il doit être d'au moins 24 heures consécutives durant chaque période de 7 jours de travail. Il se cumule avec le repos quotidien de 11 heures minimum. Le repos hebdomadaire s'applique à tout salarié dès lors qu'il a travaillé plus de 6 jours consécutifs.

Lorsque les nécessités de la profession l'imposent :

- le travail du dimanche peut être admis par roulement, les salariés concernés (lads, garçons de cour) devant prendre leur repos hebdomadaire le dimanche au moins un dimanche sur deux ;
- le repos hebdomadaire peut être pris un autre jour que le dimanche pour les salariés expressément volontaires pour emmener les chevaux aux courses, sur des périodes de 3 mois, sous réserve :
 - que ce jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre et sans que le nombre de dimanches travaillés puisse excéder 35 dimanches par an ;
 - qu'un engagement des deux parties sur les dimanches travaillés, soit fixé par accord écrit 1 mois avant le début de chaque période successive de 3 mois.

Dans ce cas, les salariés concernés (3 dimanches travaillés sur 4) bénéficieront toutes les 4 semaines de 1 demi-journée de repos complémentaire.

Le refus de travailler le dimanche pour un salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 17 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3608

Convention collective nationale

IDCC : 7004. – COOPÉRATIVES AGRICOLES LAITIÈRES

ACCORD DU 27 SEPTEMBRE 2017

RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION DANS LA COOPÉRATION LAITIÈRE

NOR : AGRS1897024M

IDCC : 7004

Entre :

Fédération syndicale nationale des coopératives laitières (FNCL),

D'une part, et

CFE-CGC Agro ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Vu les dispositions 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 ;

Vu les dispositions de la convention collective nationale du 7 juin 1984 concernant les coopératives laitières agricoles et les usages des partenaires sociaux de la coopération laitière ;

Les organisations signataires décident de modifier la dénomination de la commission paritaire nationale de la coopération laitière et de mettre à jour ses missions, conformément aux nouvelles dispositions légales,

Article 1^{er}

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

Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la coopération laitière est mise en place.

Elle se substitue à la commission paritaire nationale et à la commission d'interprétation prévues par les dispositions de la CCNCL.

Son champ professionnel et territorial concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN des coopératives laitières.

Article 2

Objet

La CPPNI est notamment chargée de contribuer au développement du dialogue social au sein de la coopération laitière et, plus largement, au sein de la transformation laitière avec la CPPNI de l'industrie laitière.

À cet effet, la CPPNI a notamment pour missions, conformément aux dispositions du code du travail :

- de négocier sur les thèmes définis par les dispositions légales en vigueur. Les parties rappellent que la CPPNI peut définir les garanties applicables aux salariés relevant de la CCNCL dans les matières visées par l'article L. 2253-1 du code du travail. Les dispositions de la CCNCL portant sur ces thèmes prévalent sur les accords collectifs d'entreprise conformément aux dispositions légales en vigueur ;
- de représenter la branche, notamment 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 qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée par le code du travail. 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 du code du travail, 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. Ces accords collectifs sont mis à disposition en amont de la réunion portant sur la présentation du rapport annuel (soit 15 jours avant).

Ces accords collectifs sont transmis après suppression préalable des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions légales, à la CPPNI par voie numérique ou postale à l'une des adresses suivantes :

- CPPNI-Coopérationlaitière@atla.asso.fr ;
- CPPNI de la coopération laitière, 42, rue de Châteaudun, 75009 Paris.

Les signataires précisent que ces adresses pourront être modifiées par le secrétariat de la CPPNI et communiquées par celui-ci à la direction générale du travail, ainsi qu'aux organisations représentatives siégeant à la CPPNI ;

- de rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la CCNCL ou d'un accord collectif de branche relevant du champ de la CCNCL dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

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

Article 3

Composition

La CPPNI est composée de deux collèges :

- pour le collège des salariés, d'un nombre de représentants par organisation syndicale de salariés, reconnue représentative dans la branche, et suivant les conditions fixées à l'article 11 de la CCNCL.

Lorsque la CPPNI se réunit avec la CPPNI de l'industrie laitière, le collège des salariés est composé de deux représentants par organisation syndicale de salariés, reconnue représentative dans chacune des branches ;

- pour le collège des employeurs, représentant la FNCL, d'un nombre de représentants au plus égal à celui du collège des salariés.

Lorsque la CPPNI se réunit pour rendre un avis, notamment à la demande d'une juridiction, sur l'interprétation de la CCNCL ou d'un accord collectif de branche relevant du champ de la CCNCL dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire, sa composition est fixée par l'article 82 de la CCNCL.

Article 4

Fonctionnement

La CPPNI se réunira au moins trois fois par an en vue des négociations visées par les dispositions du code du travail et de celles décidées d'un commun accord entre une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives et la FNCL. Elle définit son calendrier de négociations conformément au code du travail.

Des groupes techniques paritaires peuvent également être mis en place en vue, notamment, de préparer une éventuelle négociation.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la FNCL.

La CPPNI est présidée par le collègue employeur.

Les ordres du jour des réunions sont adressés avec les convocations, au moins 15 jours à l'avance.

Lorsque la CPPNI est amenée à rendre un avis sur l'interprétation de la CCN, celui-ci est formulé par accord entre les deux collèges, la position exprimée par chaque collège étant l'expression de la majorité des organisations représentatives présentes. Cet avis est rédigé lors de la réunion de la CPPNI par le secrétariat. En cas de désaccord, un relevé de conclusions est établi par le secrétariat et adressé aux organisations représentatives siégeant au sein de la commission.

Article 5

Mise à jour des dispositions conventionnelles par avenant technique

Les dispositions de la CCN des coopératives laitières sont mises à jour par avenant technique en conformité des dispositions du présent accord (cf. art. 5, 11 et 82 de la CCNCL).

Article 6

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 7

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8

Révision et dénonciation

Le présent accord a un caractère impératif pour l'ensemble de ses dispositions.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

En cas de demande de révision, celle-ci sera accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser et notifiée à l'ensemble des organisations représentatives.

Article 9

Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord et de l'avenant technique en résultant. Ceux-ci seront déposés au service conventions et accords collectifs de la DIRECCTE de Paris

et à la direction des relations du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation et du dialogue social.

Fait à Paris, le 27 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3608

Convention collective nationale

IDCC : 7004. – COOPÉRATIVES AGRICOLES LAITIÈRES

AVENANT N° 72 DU 27 SEPTEMBRE 2017

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

NOR : AGRS1897025M

IDCC : 7004

Entre :

Fédération syndicale nationale des coopératives laitières (FNCL),

D'une part, et

CFE-CGC Agro ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 5 (Réunion annuelle de la commission paritaire nationale) est modifié comme suit :

« Article 5

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

1. Mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la coopération laitière est mise en place.

Elle se substitue à la commission paritaire nationale et à la commission d'interprétation prévues par les dispositions de la CCN CL.

Son champ professionnel et territorial concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN CL.

2. Objet

La CPPNI est notamment chargée de contribuer au développement du dialogue social au sein de la coopération laitière et, plus largement, au sein de la transformation laitière avec la CPPNI de l'industrie laitière.

À cet effet, la CPPNI a notamment pour missions, conformément aux dispositions du code du travail :

- de négocier sur les thèmes définis par les dispositions légales en vigueur. Les parties rappellent que la CPPNI peut définir les garanties applicables aux salariés relevant de la CCNCL dans les matières visées par l'article L. 2253-1 du code du travail. Les dispositions de la CCNCL portant sur ces thèmes prévalent sur les accords collectifs d'entreprise conformément aux dispositions légales en vigueur ;
- de représenter la branche, notamment 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 qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée par le code du travail. 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 du code du travail, 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. Ces accords collectifs sont mis à disposition en amont de la réunion portant sur la présentation du rapport annuel (soit 15 jours avant).

Ces accords collectifs sont transmis après suppression préalable des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions légales, à la CPPNI par voie numérique ou postale à l'une des adresses suivantes :

- CPPNI-Coopérationlaitière@atla.asso.fr ;
- CPPNI de la coopération laitière, 42, rue de Châteaudun, 75009 Paris.

Les signataires précisent que ces adresses pourront être modifiées par le secrétariat de la CPPNI et communiquées par celui-ci à la direction générale du travail, ainsi qu'aux organisations représentatives siégeant à la CPPNI ;

- de rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la CCN CL ou d'un accord collectif de branche relevant du champ de la CCN CL dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

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

3. Composition

La CPPNI est composée de deux collèges :

- pour le collège des salariés, d'un nombre de représentants par organisation syndicale de salariés, reconnue représentative dans la branche, et suivant les conditions fixées à l'article 11 de la CCN CL.

Lorsque la CPPNI se réunit avec la CPPNI de l'industrie laitière, le collège des salariés est composé de deux représentants par organisation syndicale de salariés, reconnue représentative dans chacune des branches ;

- pour le collège des employeurs, représentant la FNCL, d'un nombre de représentants au plus égal à celui du collège des salariés.

Lorsque la CPPNI se réunit pour rendre un avis, notamment à la demande d'une juridiction, sur l'interprétation de la CCN CL ou d'un accord collectif de branche relevant du champ de la CCN CL dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire, sa composition est fixée par l'article 82 de la CCN CL.

4. Fonctionnement

La CPPNI se réunira au moins trois fois par an en vue des négociations visées par les dispositions du code du travail et de celles décidées d'un commun accord entre une ou plusieurs organisations

syndicales de salariés représentatives et la FNCL. Elle définit son calendrier de négociations conformément au code du travail.

Des groupes techniques paritaires peuvent également être mis en place en vue, notamment, de préparer une éventuelle négociation.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la FNCL.

La CPPNI est présidée par le collègue employeur.

Les ordres du jour des réunions sont adressés avec les convocations, au moins 15 jours à l'avance.

Lorsque la CPPNI est amenée à rendre un avis sur l'interprétation de la CCN, celui-ci est formulé par accord entre les deux collèges, la position exprimée par chaque collège étant l'expression de la majorité des organisations représentatives présentes. Cet avis est rédigé lors de la réunion de la CPPNI par le secrétariat. En cas de désaccord, un relevé de conclusions est établi par le secrétariat et adressé aux organisations représentatives siégeant au sein de la commission. »

Article 2

Le 1^{er} alinéa de l'article 11 (Indemnisation des salariés participants aux négociations et aux groupes de travail paritaires) est modifié comme suit :

« Les salariés des sociétés coopératives laitières visées à l'article 1^{er} de la convention collective des coopératives laitières, assistant aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) sont indemnisés des frais exposés aux conditions et limites suivantes :

1. Quatre salariés par fédération signataire ou adhérente de ladite convention, ceux-ci devant appartenir à trois sociétés différentes. »

Le reste de l'article demeure sans changement.

Article 3

L'article 82 (Interprétation de la convention collective nationale) est modifié comme suit :

« Lorsque la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) se réunit pour rendre un avis sur l'interprétation de la CCN CL ou d'un accord collectif de branche relevant du champ de la CCN CL, notamment à la demande d'une juridiction dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire, sa composition est fixée à deux représentants par organisation syndicale de salariés, reconnue représentative dans la branche. Le collège des employeurs, représentant la FNCL est fixé à un nombre de représentants au plus égal à celui du collège des salariés.

Chacun des membres de cette commission pourra demander la tenue de sa réunion s'il le juge nécessaire.

Les salariés des entreprises participant en qualité de commissaire seront indemnisés dans les conditions fixées aux articles 8 et 11 de la présente convention.

À la demande expresse et motivée de la partie demanderesse, la commission devra être réunie dans le délai de 15 jours suivant la demande.

Article 4

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Article 5

Demande d'extension et dépôt

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant. Il sera déposé au service conventions et accords collectifs de la DIRECCTE de Paris.

Fait à Paris, le 27 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 7007. – COOPÉRATIVES AGRICOLES DE TEILLAGE DU LIN
(21 mars 1985)**

(Étendue par arrêté du 26 août 1985,
Journal officiel du 5 septembre 1985)

AVENANT N° 46 DU 20 JUIN 2017

RELATIF À LA PÉRIODE D'ESSAI

NOR : AGRS1897027M

IDCC : 7007

Entre :

Fédération syndicale du teillage agricole du lin (FESTAL),

D'une part, et

Confédération française des travailleurs chrétiens-agri CFTC ;

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

Fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC ;

Union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire (UNSA 2A),

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux, soucieux de garantir un texte conventionnel lisible et juridiquement sécurisé au regard des dispositions légales en vigueur, ont convenu de réviser les durées des périodes d'essai et leurs conditions de renouvellement.

Article 1^{er}

L'article 16 « Période d'essai » de la convention collective nationale est abrogé et remplacé par la disposition suivante :

1.1. Durée de la période d'essai

La durée de la période d'essai du contrat à durée indéterminée est fixée à :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise.

Il est précisé que les dispositions conventionnelles relatives à la période d'essai de la catégorie cadres sont regroupées à l'article 7 de l'annexe II « Cadres ».

1.2. Résiliation de la période d'essai

La période d'essai peut être résiliée :

Par l'employeur avec un délai de prévenance de :

- 24 heures en dessous de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours à 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Par le salarié avec un délai de prévenance de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures au-delà de 8 jours de présence.

1.3. Renouvellement de la période d'essai

Catégorie “ouvriers et employés” jusqu’au coefficient 128

Si la période d'essai n'est pas concluante, il est possible de prévoir, par écrit et d'un commun accord, le renouvellement de la période d'essai pour une durée de 1 mois.

Catégorie “ouvriers et employés” au-delà du coefficient 128

Si la période d'essai n'est pas concluante, il est possible de prévoir, par écrit et d'un commun accord, le renouvellement de la période d'essai de même durée que la période initiale.

1.4. Modalités de renouvellement

Le renouvellement se fera dans les conditions suivantes :

- la faculté de renouvellement de la période d'essai devra être stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail ;
- l'employeur devra observer un délai de prévenance de 48 heures ;
- un document écrit portant, avant sa signature, l'accord exprès du salarié, devra être établi lors du renouvellement de la période d'essai.

Article 2

L'article 7 de l'annexe II « Cadres » est abrogé et remplacé par la disposition suivante :

« 2.1. Durée de la période d'essai

La durée de la période d'essai du contrat à durée indéterminée est fixée à 4 mois pour les cadres.

2.2. Résiliation de la période d'essai

La période d'essai peut être résiliée :

Par l'employeur avec un délai de prévenance de :

- 24 heures en dessous de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours à 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Par le salarié avec un délai de prévenance de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures au-delà de 8 jours de présence.

2.3. Renouvellement de la période d'essai

Si la période d'essai n'est pas concluante, il est possible de prévoir, par écrit et d'un commun accord, le renouvellement de la période d'essai de même durée que la période initiale et dans les conditions ci-après :

- la faculté de renouvellement de la période d'essai devra être stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail ;
- l'employeur devra observer un délai de prévenance de 48 heures ;
- un document écrit portant, avant sa signature, l'accord exprès du salarié, devra être établi lors du renouvellement de la période d'essai.

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur pour toute période d'essai de contrat à durée indéterminée conclue à partir du lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 4

Dépôt légal et extension

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

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

Fait à Paris, le 20 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9461. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Lot)
(29 février 2016)**

(Étendue par arrêté du 17 mars 2017,
Journal officiel du 4 avril 2017)

AVENANT N° 4 DU 20 JUILLET 2017

NOR : *AGRS1897026M*

IDCC : 9461

Entre :

FDSEA du Lot ;

Syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles du Lot ;

FDCUMA du Lot,

D'une part, et

SNCEA CFE-CGC du Lot ;

FGTA FO du Lot ;

SGA CFDT du Lot ;

CFTC du Lot,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de la convention collective du 29 février 2016 sont modifiées comme suit :

A l'article 1^{er} à la fin du 1^{er} alinéa remplacer : « à l'article L. 722-1-1 » par : « au 1° de l'article L. 722-1 ».

Le 2^e alinéa de l'article 19 « Période d'essai » est remplacé par les dispositions de l'article L. 1221-23 du code du travail : « La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail ».

Le huitième alinéa de l'article 19 est remplacé par les dispositions des articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du code du travail.

Article L. 1221-25 : « Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à L. 1221-24 ou à l'article L. 1242-10 pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

1° Vingt-quatre heures en deçà de 8 jours de présence ;

2° Quarante-huit heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

3° Deux semaines après 1 mois de présence ;

4° Un mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté, son inexécution ouvre droit pour le salarié, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise. »

Article L. 1221-26 : « Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ».

Au 4^e alinéa de l'article 21 remplacer à la 1^{re} ligne la référence aux articles L. 3142-71 et L. 3142-73 du code du travail qui concernent désormais le congé de solidarité internationale par celle aux articles L. 3142-95 et L. 3242-97.

L'intitulé de l'article 24 est remplacé par : « Salaire horaire ».

Le 2^e alinéa relatif aux 2 valeurs de point est ainsi modifié par : « Le salaire horaire appliqué aux salariés classés au 1^{er} échelon du niveau 1 "Emplois non spécialisés" de la classification des emplois à l'article 23 de la convention collective est aligné sur le taux du Smic en vigueur ».

Le 3^e alinéa est modifié par : « Les autres taux horaires applicables aux salariés visés à l'article 23 sont fixés par l'annexe II à la présente convention. Ils seront revus par la commission mixte réunie... (le reste de l'alinéa sans changement) ».

Le 4^e alinéa est modifié ainsi : « la commission mixte se réunira deux fois par an » « pour réexaminer ces taux horaires ».

À l'article 27 relatif au salaire des jeunes salariés, remplacer le dernier alinéa par : « leurs conditions d'emploi devront respecter les limitations et interdictions prévues à l'article L. 715-1 du code rural ».

Au dernier alinéa de l'article 34, ajouter : « Toutefois le temps consacré par le chauffeur délégué par l'employeur pour assurer le transport des autres salariés est considéré comme du temps de travail effectif entrant en compte dans le calcul des heures supplémentaires ».

Au premier alinéa de l'article 37, remplacer la référence à l'article L. 3122-29 du code du travail par celle à l'article L. 3122-2 : « Tout travail effectué au cours d'une période d'au moins 9 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures est considéré comme du travail de nuit. La période de travail de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à 7 heures ».

Revoir la rédaction de la troisième phrase de l'article 40 pour distinguer, d'une part, les absences à la demande du salarié dont les heures perdues peuvent être récupérées après entente avec l'employeur ou qui entraînent une perte de salaire et, d'autre part, les heures perdues par suite d'une interruption collective du travail qui ne peuvent être récupérées que si elles résultent :

1° De causes accidentelles, d'intempéries ou en cas de force majeure ;

2° D'inventaire ;

3° Du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels.

À l'article 50, remplacer le dernier alinéa par le texte de l'article L. 3121-4 du code du travail : « Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif.

Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire ».

Remplacer le nombre de jours indiqués aux 4^e et 5^e alinéas de l'article 53 par ceux mentionnés aux 4^e et le 5^e de l'article L. 3142-4 du code du travail et ajouter ceux prévus au 6^e du même article.

À l'article 6 de l'annexe 1, remplacer aux 3^e et 4^e alinéas « six mois » et un « an » par « 4 mois » dans un seul alinéa pour les cadres sans distinguer le niveau.

À l'article 9 de l'annexe 1, insérer au début le contenu de l'article L. 1226-9 du code du travail puis supprimer à la 1^{re} phrase : « au-delà des périodes ci-dessus » ainsi que la 2^e phrase du 2^e alinéa sur la priorité d'embauchage et le 3^e alinéa relatif au caractère provisoire de son emploi.

Article 2

Les parties contractantes demandent l'extension du présent avenant dont les dispositions prendront effet à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Cahors, le 20 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif

**PRÉVOYANCE DES SALARIÉS NON CADRES DES EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE POLYCLTURE, D'ÉLEVAGE, DE CULTURES SPÉCIALISÉES,
D'ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS, DE VITICULTURE, DES CUMA ET DES ENTREPRISES
DE TRAVAUX AGRICOLES ET FORESTIERS
(Charente-Maritime)
(4 juin 2009)**

(Étendu par arrêté du 21 novembre 2009,
Journal officiel du 28 novembre 2009)

AVENANT N° 5 DU 29 JUIN 2017

NOR : AGRS1897023M

Entre :

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

Syndicat professionnel des entrepreneurs des territoires de Charente-Maritime ;

Fédération des Charentes des coopératives d'utilisation de matériel agricole,

D'une part, et

Section interdépartementale du syndicat national des cadres d'exploitations agricoles CFE-CGC ;
FGTA FO ;

SGA CFDT ;

FNAF CGT ;

Fédération agriculture CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Suite à la signature de l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 à l'accord national et aux évolutions législatives relatives à la protection sociale complémentaire, les parties 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 de la présente convention collective disposent de la liberté de choix de leur organisme assureur pour couvrir les risques définis au sein de la convention collective ;
- d'intégrer le principe de solidarité ;
- de modifier partiellement la garantie incapacité permanente de travail.

Article 1^{er}

L'accord collectif de prévoyance du 4 juin 2009 est réécrit ainsi dans son intégralité.

« Article 1^{er} »

Champ d'application

1. Entreprises concernées par l'accord collectif de prévoyance

Sont concernées par le présent accord toutes les exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture, les coopératives d'utilisation de matériel agricole et les entreprises de travaux agricoles et forestiers de Charente-Maritime.

Elles seront ci-après désignées "entreprise".

2. Salariés couverts

Sont couverts par le présent accord tous les salariés non cadres des entreprises visées au 1 du présent article, sans condition d'ancienneté à l'exclusion des cadres ressortissants de la convention collective nationale 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.

Ils seront ci-après désignés "salarié".

Article 2

Garantie incapacité temporaire de travail

En cas d'arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, accident ou maladie de la vie privée, tout salarié non cadre, et sans condition d'ancienneté, perçoit, en complément de ses indemnités journalières légales, des indemnités journalières complémentaires.

Ces indemnités journalières complémentaires sont versées à compter :

- du 1^{er} jour d'arrêt du travail en cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle ;
- du 4^e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

Cette indemnisation complémentaire porte l'indemnisation globale (indemnités journalières versées par le régime de base ainsi que les indemnités journalières complémentaires) du salarié à hauteur de :

- en cas de maladie ou accident de la vie privée à 90 % de la rémunération brute pendant 90 jours, puis à hauteur de 75 % de cette même rémunération tant que dure le versement des indemnités journalières légales ;
- en cas d'arrêt consécutif pour accident du travail, du trajet ou de maladie professionnelle à 90 % de la rémunération brute pendant 90 jours, puis à hauteur de 85 % de cette même rémunération tant que dure le versement des indemnités journalières légales.

La rémunération prise en compte pour le calcul de ces indemnités journalières complémentaires est celle qui est retenue pour le calcul des indemnités journalières légales.

En cas de rupture du contrat de travail intervenant avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières complémentaires continuent à être versées.

En tout état de cause, le montant de la prestation, cumulée à celle du régime de base de la mutualité sociale agricole, ne doit pas conduire l'intéressé à percevoir plus que son salaire net de période d'activité.

Revalorisation : la revalorisation des prestations complémentaire incapacité temporaire de travail est effectuée selon les modalités de l'organisme assureur.

Les indemnités journalières sont versées nettes de charges sociales, de CSG et de CRDS.

Article 3

Garantie incapacité permanente de travail

En cas d'attribution d'une rente accident du travail au taux d'incapacité au moins égal aux deux tiers, ou d'une pension d'invalidité des assurances sociales agricoles de catégorie 2 ou 3, l'organisme assureur verse aux salariés non cadres une pension mensuelle complémentaire égale à 30 % de son salaire brut.

Le salaire mensuel brut de référence est égal au douzième des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Revalorisation : la revalorisation des prestations complémentaires incapacité permanente de travail est effectuée selon les modalités de l'organisme assureur.

Les pensions complémentaires incapacité permanente de travail en cours de service à la date d'entrée en vigueur du régime ou résultant d'un arrêt de travail antérieur à cette même date, continuent à être supportées par l'organisme assureur précédent. En revanche, les revalorisations postérieures à cette même date d'entrée en vigueur sont prises en charge par le nouvel organisme assureur choisi par l'entreprise.

Les revalorisations de cette prestation sont effectuées par décision de l'organisme assureur choisi par l'entreprise.

Article 4

Garantie décès

1. Capital décès

En cas de décès du salarié, un capital décès d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel brut, majoré de 25 % par enfant à charge, est versé à la demande du ou des bénéficiaires.

Le salaire brut pris en compte pour le calcul du capital décès est celui qui correspond à 100 % du salaire brut soumis à cotisations et perçu pendant les 12 derniers mois précédant le décès. En cas de décès avant 12 mois d'ancienneté, le capital décès est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois.

Le capital est versé en priorité au conjoint survivant non séparé de corps ou à son cocontractant d'un pacte civil de solidarité ; à moins que le salarié ait fixé et notifié à l'organisme assureur une répartition entre son conjoint et ses descendants, cette répartition ne pouvant réduire la part du conjoint à moins de 50 % du capital.

En l'absence de conjoint survivant non séparé de corps, le capital est versé aux descendants.

En l'absence de ces bénéficiaires prioritaires, le capital est attribué dans l'ordre de préférence suivant :

- aux bénéficiaires désignés par le participant ;
- aux héritiers.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales (conjoint ou enfant à charge), chacune de ces majorations est versée directement à la personne au titre de laquelle elle est accordée ou à son représentant légal.

Pour le bénéfice de la majoration pour enfant à charge, sont considérés comme :

- "enfant" :
 - l'enfant du salarié (légitime, adopté ou reconnu, né ou à naître) ;
 - l'enfant recueilli par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue ;
 - l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16^e anniversaire ;

- “à charge” :
 - les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
 - les enfants âgés de moins de 26 ans lorsqu’ils sont étudiants, apprentis, demandeurs d’emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés à ce titre ;
 - les enfants reconnus invalides au sens de la législation des assurances sociales, quel que soit leur âge.

En cas d’invalidité permanente et définitive du salarié, constatée par le régime de base de la mutualité sociale agricole (3^e 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 peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée en 24 mensualités.

Le paiement du capital décès de façon anticipée met fin à la prestation capital décès.

2. Risques exclus

La garantie décès couvre tous les risques décès, à l’exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire, le suicide étant toutefois couvert.

Article 5

Financement du régime de prévoyance

Les cotisations finançant les garanties décès sont à la charge exclusive des employeurs.

Les cotisations correspondant aux obligations légales liées à la mensualisation (maintien de salaire) et à l’assurance des charges sociales patronales sont à la charge exclusive de l’employeur.

L’incapacité temporaire de travail hors mensualisation est à la charge exclusive des salariés.

La garantie incapacité permanente de travail d’origine professionnelle (rente AT taux IPP > 2/3) est à la charge exclusive des employeurs.

La répartition des cotisations finançant la garantie incapacité permanente de travail d’origine privée (invalidité) est plafonnée au taux patronal de 0,28 %, le solde restant à la charge des salariés.

Article 6

Suspension du contrat de travail

En cas d’arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la mutualité sociale agricole et intervenant après la date d’affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et incapacité temporaire et permanente sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d’absence.

Si l’absence est inférieure à 1 mois, les cotisations décès, incapacité temporaire et permanente sont maintenues et calculées sur le salaire et/ou le complément de salaire versé par l’employeur.

Article 7

Portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de prévoyance 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.

Pour bénéficier de la portabilité des droits, l’assuré doit fournir, en plus des justificatifs demandés pour l’obtention de la prestation, l’attestation de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

Article 8

Principe de solidarité

Les exploitations et entreprises agricoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, selon les mêmes modalités que l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 à l'accord national.

Article 9

Durée. – Révision. – Dénonciation

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être modifié selon le dispositif prévu aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra également être dénoncé à tout moment par les parties signataires du présent accord. La dénonciation sera régie par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. Le préavis de dénonciation est fixé à 3 mois.

En cas de dénonciation du présent accord ou de changement d'organisme assureur :

- les prestations d'incapacité temporaire et permanente en cours de service seront maintenues par l'organisme assureur à leur niveau atteint au jour de la résiliation ;
- il appartiendra aux parties signataires du présent accord d'organiser avec le nouvel assureur, la poursuite de la revalorisation des prestations incapacité temporaire et permanente ;
- la couverture décès sera également maintenue aux salariés ou anciens salariés indemnisés par l'organisme assureur au titre des garanties incapacité temporaire et permanente prévues au présent accord. »

Article 2

Date d'effet et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*, et au plus tôt au 1^{er} janvier 2018.

Fait à Saintes, le 29 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**PRÉVOYANCE, GARANTIES, MAINTIEN DE SALAIRE,
INCAPACITÉ ET DÉCÈS DES SALARIÉS NON CADRES,
DES EXPLOITATIONS AGRICOLES ET CUMA**

(Vendée)

(9 septembre 1999)

(Étendu par arrêté du 6 décembre 1999,
Journal officiel du 18 décembre 1999)

AVENANT N° 3 DU 20 OCTOBRE 2017

NOR : AGRS1897022M

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Vendée ;

Syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de la Vendée ;

Syndicat des entrepreneurs des territoires de la Vendée ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de la Vendée,

D'une part,

UD FGA CFDT de la Vendée ;

UD FNAF CGT ;

SNCEA CFE-CGC ;

CFTC-Agri ;

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Selon les résultats donnés par l'AG2R, l'examen des résultats 2016 du régime de prévoyance nécessite une hausse des cotisations de l'ordre de 11 %.

L'augmentation est répartie comme suit :

(En pourcentage.)

NOUVEAUX TARIFS	TOTAL	PART PATRONALE	PART SALARIALE
Décès	0,32	0,19	0,13
Mensualisation	0,74	0,74	0,00
Incapacité	0,52	0,20	0,32
Invalidité	0,38	0,095	0,285
Total	1,96	1,225	0,735

Article 2

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} janvier 2018.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de la Vendée.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 20 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165180060-000218

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
