

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° 2018/09 DU 17 MARS 2018

	<u>Pages</u>
Ministère du travail.....	1
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	137

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/09

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Automobile (cabinets d'expertises) : avenant n° 57 du 22 décembre 2016 modifiant l'article 4.12 relatif aux absences pour événements familiaux	4
Automobile (cabinets d'expertises) : avenant n° 61 du 25 avril 2017 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).....	7
Automobile (cabinets d'expertises) : avenant n° 66 du 9 janvier 2018 révisant l'avenant n° 58 modifiant le titre XII de la convention collective relatif à la classification	12
Bâtiment et travaux publics : avenant du 28 septembre 2017 à l'accord du 30 juin 2015 relatif aux astreintes de nuit dans les associations gestionnaires des CFA BTP	14
Bureaux d'études techniques : accord du 14 décembre 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).....	17
Chaussure (industrie) : accord du 21 décembre 2017 relatif à l'égalité professionnelle, à la mixité et à la parité entre les femmes et les hommes.....	21
Chimiques, pharmaceutiques, pétrolières et plasturgie (industries) : accord du 11 janvier 2018 relatif à la méthode pour la révision de l'accord du 22 décembre 2010 constitutif d'un organisme paritaire collecteur agréé interbranches (OPCA)	27
Conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (CAUE) : avenant n° 24 du 12 décembre 2017 relatif à la valeur nationale du point au 1^{er} janvier 2018	30
Fleuristes et animaux familiers : accord du 19 janvier 2018 relatif aux classifications professionnelles.....	32
Fleuristes et animaux familiers : accord du 19 janvier 2018 relatif à la grille de salaires minima conventionnels 2018	56
Formation (organismes) : accord du 14 septembre 2017 relatif à la création du CQP « Conseiller commercial en formation »	59
Formation (organismes) : avenant du 22 novembre 2017 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif au régime obligatoire frais de santé au 1^{er} janvier 2016.....	63
Formation (organismes) : avenant du 1^{er} décembre 2017 portant modification des articles 18.1 et 18.2 de la CCNOF	67
HLM (personnels des sociétés anonymes et fondations) : avenant n° 10 du 14 décembre 2017 relatif au barème de rémunérations au 1^{er} janvier 2018	69

	Pages
Journalistes : avenant du 6 novembre 2017 à l'accord du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle.....	71
Métallurgie (Isère et Hautes-Alpes) : avenant n° 4 du 13 décembre 2017 relatif aux frais de santé.....	79
Métallurgie (Isère et Hautes-Alpes) : avenant du 13 décembre 2017 relatif aux garanties de prévoyance.....	81
Métallurgie (Maine-et-Loire) : avenant du 17 janvier 2018 relatif aux barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), aux taux effectifs garantis annuels (TEGA) et au taux de l'indemnité de panier pour l'année 2018	84
Métallurgie (Yonne) : avenant du 19 décembre 2017 relatif aux salaires (RMH et TEG) et aux primes de panier 2018.....	90
Notariat : accord du 21 décembre 2017 relatif au financement des syndicats	94
Pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (fabrication et commerce) : accord du 13 décembre 2017 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles pour l'année 2018	96
Quincaillerie (employés et personnels de maîtrise) : accord du 23 novembre 2017 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	99
Restauration rapide : avenant n° 4 du 8 novembre 2017 à l'avenant n° 42 du 11 mai 2010 relatif au régime de prévoyance et à l'action sociale.....	113
Sécurité sociale (organismes [Mayotte]) : accord du 26 septembre 2017 relatif à la rétroactivité de l'affiliation des salariés des organismes de sécurité sociale de Mayotte aux régimes de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO	116
Sports (équipements, loisirs) : avenant du 6 novembre 2017 relatif au champ d'application de la convention collective et à sa dénomination.....	118
Sports (équipements, loisirs) : accord du 6 novembre 2017 relatif aux contreparties au travail dominical.....	121
Sports (équipements, loisirs) : accord du 7 décembre 2017 relatif au champ d'application et à l'activité de fabrication d'articles de sport.....	126
Transport aérien (personnel au sol) : accord du 14 décembre 2017 relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre	128
Transport aérien (personnel au sol) : accord du 14 décembre 2017 relatif au règlement du fonds d'action sociale du contrat de prévoyance « décès/incapacité » du personnel non cadre.....	133

Brochure n° 3295

Convention collective nationale

**IDCC : 1951. – CABINETS OU ENTREPRISES
D'EXPERTISES EN AUTOMOBILE**

AVENANT N° 57 DU 22 DÉCEMBRE 2016
MODIFIANT L'ARTICLE 4.12 RELATIF
AUX ABSENCES POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

NOR : ASET1850158M

IDCC : 1951

Entre :

ANEA,

D'une part, et

UPEAS ;

FCM FO ;

CFTC métal ;

FNSECP CGT ;

Assurances CFE-CGC ;

FBA CFDT,

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 modifie certains délais de congés pour événements familiaux.

La loi définit les délais minimum de congés auxquels les salariés ont droit, charge aux partenaires sociaux de négocier des délais plus favorables suivant leur choix.

Les parties ont en conséquence choisi de modifier l'article 4.12 de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996 relatif aux absences pour événements.

Article 1^{er}

*Modification des délais de congés prévus
par l'article 4.12 de la convention collective*

Article 1.1

Modification de certains délais de congés

Le délai de 3 jours pour le décès d'un enfant est porté à 5 jours.

Le délai de 2 jours pour le décès du père ou de la mère est porté à 3 jours.

Le délai de 1 jour pour le décès du frère, de la sœur ou du beau-parent est porté à 3 jours.

Article 1.2

*Création d'un nouvel événement familial
ouvrant droit à un congé*

Les partenaires sociaux conviennent d'accorder un délai de 2 jours pour l'annonce de la survenance du handicap chez un enfant.

Article 1.3

Modification de l'intitulé de certains événements familiaux

L'événement familial « naissance d'un enfant ou l'adoption d'un enfant » sera désormais intitulé « délai de congé pour chaque naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ».

L'événement familial « le décès du conjoint » sera désormais intitulé « délai de congé pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs ».

Article 2

Incorporation de l'avenant à la convention collective nationale

Le présent avenant s'incorpore à la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996, à l'article 4.12, abrogeant et remplaçant l'ensemble des anciennes dispositions dudit article.

Article 2.1

Nouvelle rédaction de l'article 4.12 de la convention collective

Le salarié ou la salariée a droit à une autorisation d'absence de courte durée, dans les conditions légales, laquelle n'entraîne pas de réduction de la rémunération.

L'autorisation d'absence est accordée, sur justification, à l'occasion des événements suivants :

- 5 jours pour le mariage ou le Pacs du salarié ;
- 5 jours pour le décès d'un enfant ;
- 4 jours pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- 3 jours pour le décès du père, de la mère, du beau-parent, d'un frère ou d'une sœur ;
- 2 jours pour le mariage d'un enfant ;
- 2 jours pour l'annonce de la survenance du handicap chez un enfant ;
- 1 jour pour le décès du grand-parent.

Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces absences sont assimilées à des jours de travail effectif.

Les congés prévus ci-dessus doivent être pris les jours mêmes où ils sont justifiés par les événements.

Article 3

Durée, entrée en vigueur et formalités

Le présent avenant prend effet à compter de la date de sa signature, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 22 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3295

Convention collective nationale
IDCC : 1951. – CABINETS OU ENTREPRISES
D'EXPERTISES EN AUTOMOBILE

AVENANT N° 61 DU 25 AVRIL 2017
RELATIF À LA CRÉATION DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)
NOR : ASET1850177M
IDCC : 1951

Entre :

ANEA,

D'une part, et

UPEAS ;

FCM FO ;

CFTC métal ;

FNSECP CGT ;

Assurances CFE-CGC ;

FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

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

En conséquence, les parties conviennent de modifier le titre XIII de la convention collective modifié par l'avenant n° 42 du 4 avril 2012 relatif à la commission paritaire professionnelle par la rédaction indiquée à l'article 2 ci-après.

Article 1^{er}

Champ d'application de l'accord

Le présent accord est applicable aux cabinets et aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective applicable aux cabinets ou entreprises d'expertises automobiles (IDCC 1951) ainsi qu'à leurs salariés.

Article 2

Modification du titre XIII de la convention collective

Le titre XIII est modifié.

Les articles 13.1 à 13.7 et l'article 13.12 de la convention collective sont abrogés et remplacés par les nouveaux articles 13.1 à 13.6 comme ci-après rédigés.

Les articles 13.8 à 13.11 font l'objet d'une révision :

- l'article 13.8 devient l'article 13.7 ;
- l'article 13.9 devient l'article 13.8 ;
- l'article 13.10 devient l'article 13.9 ;
- l'article 13.11 devient l'article 13.10.

« Article 13.1

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

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

Article 13.2

Composition de la commission

Cette commission est composée paritairement de deux collèges :

- un collège salarié comprenant au maximum deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la présente convention, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ne seront représentées que par deux membres.
- un collège employeur comprenant au maximum un nombre égal de représentants désignés par les organisations patronales représentatives.

Les membres de la commission sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger et prendre position. Ils sont révocables à tout moment par l'organisation leur ayant donné mandat pour siéger et prendre position.

Les membres des organisations syndicales, salariés d'un cabinet ou d'une entreprise d'expertises, bénéficient d'une autorisation d'absence pour participer aux travaux de la commission. L'information de l'employeur, lorsque cette réunion a un caractère exceptionnel ou d'urgence, doit être effectuée avant la date de la réunion. L'employeur ne peut pas s'opposer à la participation du salarié titulaire d'un mandat syndical aux réunions de la CPPNI.

Les réunions statutaires relèvent d'un calendrier annuel qui est retransmis aux cabinets ou entreprises d'expertises. La CPPNI se réunit en formation plénière autant de fois qu'elle le jugera nécessaire et en tout état de cause, au moins trois fois par année civile. Le temps de présence aux réunions préparatoires et plénières ainsi que le trajet sont considérés comme temps de travail.

Les remboursements des frais afférents sont remboursés sur justificatif par le fonds mutualisé (titre XIV de la présente convention).

La présidence de la CPPNI est assurée pour 2 ans par un membre alternativement nommé par l'ANEA et par les organisations syndicales.

Article 13.3

Missions de la CPPNI

La CPPNI a pour missions, conformément aux dispositions du code du travail, de prendre en charge les questions sociales relevant de la branche professionnelle.

Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle négocie et définit les thèmes relevant d'une négociation collective de branche, qu'il s'agisse de ceux qui sont prévus à titre obligatoire ou d'autres thèmes identifiés par les partenaires sociaux, dans le respect de la législation en vigueur. À ce titre, elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues par le code du travail.

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, mentionnée dans le code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprises ou de cabinets d'expertise 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 cabinets, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées dans le code de l'organisation judiciaire, ainsi que les conflits collectifs d'application des textes signés au niveau de la branche lorsqu'ils n'auront pu être réglés dans l'entreprise.

Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective dans l'attente ou à défaut d'accord collectif spécifique relatif à celui-ci.

Elle met en œuvre les activités sociales et culturelles dans les conditions définies par les articles R. 432-2 à R. 432-7 du code du travail, sur proposition du comité paritaire de gestion permanent.

La CPPNI se prononce à la majorité des membres présents sous réserve :

- des situations où elle siège en qualité de commission de négociation ou d'interprétation ;
- des situations où les règles d'adoption des accords collectifs selon la représentativité des syndicats de salariés sont applicables.

En matière d'actions sociales et culturelles, la commission, sur proposition du comité paritaire de gestion permanent, met en œuvre les activités sociales et culturelles dans les conditions définies par les articles R. 432-2 à R. 432-7 du code du travail.

Article 13.4

Interprétation

Concernant les problèmes d'interprétation des dispositions de la convention collective la CPPNI est saisie par :

- le salarié ou l'employeur du cabinet ou de l'entreprise d'expertises ;
- l'une ou l'autre des organisations syndicales de salariés ou d'employeurs pour les questions relevant de l'interprétation ou de l'application des textes ;
- une juridiction demandant l'interprétation d'une disposition de la convention collective.

La demande est introduite par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée au président de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation – Chez ANEA, 41/43, rue des plantes, 75014 Paris. La demande peut également être introduite par courrier électronique à l'adresse : accueil@branche-entreprises-expertiseauto.fr.

Dans tous les cas, la demande expose la nature du point d'interprétation ou l'objet du litige.

L'avis d'interprétation n'a pas de valeur contractuelle lorsqu'il est adopté à la majorité relative des membres présents. En ce cas, il a pour simple objectif de donner l'orientation de la branche.

Lorsqu'il est adopté à l'unanimité ou dans le respect des règles de la représentativité, il a alors une valeur contractuelle et son extension peut être demandée.

L'avis d'interprétation doit être rendu sous un délai de 2 mois et signé par les acteurs de la branche. Il est annexé sous le texte conventionnel qu'il a pour objet d'interpréter.

Tout accord, tout avis d'interprétation d'un texte conventionnel, législatif ou réglementaire, fait l'objet de la procédure de dépôt et de publicité prévue par le code du travail. La motivation du texte publié par la commission est présentée sous forme de considérant. Il rappelle le texte ou l'objet du litige et tranche par une décision sous forme d'article.

L'avis peut être publié au *Bulletin officiel* des textes conventionnels.

Lorsque la CPPNI traite un point en matière de délégation du personnel, un relevé de décisions est communiqué aux salariés et cabinets concernés. Les relevés de décisions sont archivés au secrétariat de la CPPNI.

Les membres des organisations syndicales, salariés d'un cabinet ou d'une entreprise d'expertises, bénéficient d'une autorisation d'absence pour participer aux travaux de la commission. L'information de l'employeur, lorsque cette réunion a un caractère exceptionnel ou d'urgence, doit être effectuée avant la date de la réunion. L'employeur ne peut pas s'opposer à la participation du salarié titulaire d'un mandat syndical aux réunions de la CPPNI.

Les réunions statutaires relèvent d'un calendrier annuel qui est retransmis aux cabinets ou entreprises d'expertises. Elle se réunit en formation plénière autant de fois qu'elle le jugera nécessaire et en tout état de cause, au moins trois fois par année civile.

Le temps de présence aux réunions préparatoires et plénières ainsi que le trajet sont considérés comme temps de travail.

Les remboursements des frais afférents sont remboursés sur justificatif par le fonds mutualisé (titre XIV de la présente convention).

Article 13.5

Commission de conciliation

La CPPNI assure également le rôle de commission de conciliation.

Elle examine les différends d'ordre individuel, nés de l'application des textes, lorsqu'ils n'ont pas trouvé de solutions dans le cabinet ou l'entreprise d'expertises.

La commission entend séparément chaque partie au litige, demande toute explication complémentaire au vu des pièces présentées.

La commission statue en dehors des parties au litige. Elle rend un avis. À défaut de se présenter, la partie absente peut se voir opposer un avis sur le seul fondement de la partie représentée.

La saisine de la commission ne prive pas les parties des voies ordinaires de recours prud'homal ou judiciaire.

L'avis de conciliation, signé par les acteurs de la branche, est transmis aux parties. Il peut être publié dans le Bulletin officiel des textes conventionnels.

Article 13.6

Groupes techniques paritaires

La CPPNI se réserve le droit de constituer ou de mandater des groupes techniques paritaires auxquels elle confiera la tâche de travailler sur un thème déterminé relevant de sa compétence. La commission fixera les modalités d'organisation de ces groupes de travail, ainsi que les délais impartis pour exécuter la tâche confiée. Chaque groupe technique paritaire constitué devra informer régulièrement la CPPNI de l'avancée de sa mission et de ses résultats.

Article 3

Observatoire paritaire et la négociation collective

Il est destinataire des accords collectifs conclus par les cabinets qui doivent lui être transmis en application de la loi par mail : accueil@branche-entreprises-expertiseauto.fr.

Un bilan quantitatif et qualitatif de la négociation collective d'entreprise est établi annuellement par l'observatoire et présenté à la CPPNI. Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille du cabinet et distingue les accords conclus par les délégués syndicaux, les élus du personnel et les salariés mandatés avec une répartition par organisation syndicale concernée.

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

L'observatoire est composé de la même manière que le CPPNI.

Article 4

Durée, entrée en vigueur et formalités

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Le présent avenant prend effet à compter de la date de sa signature, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition. Il s'incorpore à la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996, tel que précisé dans l'article 2 du présent accord.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 25 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3295

Convention collective nationale
IDCC : 1951. – CABINETS OU ENTREPRISES
D'EXPERTISES EN AUTOMOBILE

AVENANT N° 66 DU 9 JANVIER 2018
RÉVISANT L'AVENANT N° 58 MODIFIANT LE TITRE XII
DE LA CONVENTION COLLECTIVE RELATIF À LA CLASSIFICATION

NOR : *ASET1850174M*
IDCC : *1951*

Entre :

ANEA,

D'une part, et

UPEAS ;

FCM FO ;

FNSECP CGT ;

ASSURANCES CFE-CGC ;

FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Un avenant n° 58 a été signé le 22 décembre 2016 modifiant le titre XII de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996, relatif à la classification.

Cet avenant prévoit une nouvelle classification dont la mise en œuvre est envisagée au plus tard dans les 18 mois à compter de sa signature, soit avant le 22 juin 2018.

Il a été étendu, ainsi que l'avenant n° 59 (salaires afférents à la nouvelle classification), par arrêté du 28 novembre 2017 (JORF n° 0286 du 8 décembre 2017).

Compte tenu de la proximité désormais de l'issue du délai de 18 mois prévu initialement, les partenaires sociaux ont souhaité négocier un nouveau délai permettant aux entreprises d'appréhender et de mettre en œuvre la nouvelle classification en bénéficiant du temps et du recul nécessaires.

Le présent avenant a donc pour objet la modification du délai prévu pour la mise en œuvre de la nouvelle classification.

Article 1^{er}

Nouveau délai pour la mise en œuvre de la nouvelle classification

Les entreprises disposent d'un délai supplémentaire jusqu'au 31 décembre 2018, pour réaliser la mise en œuvre de la nouvelle classification prévue par l'avenant étendu n° 58 modifiant le titre XII de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996.

Sont en conséquence modifiés par le présent avenant :

- le délai de 18 mois à compter de la signature du texte, mentionné dans le 3^e alinéa du préambule de l'avenant n° 58, est remplacé par la date du 31 décembre 2018 ;
- le délai de 18 mois à compter de la signature du texte, mentionné dans le 1^{er} alinéa de l'article 3 de l'avenant n° 58, est remplacé par la date du 31 décembre 2018 ;
- le 1^{er} alinéa de l'article 4 de l'avenant n° 58 est supprimé et remplacé par « Le présent avenant est conclu à durée indéterminée (quand bien même son délai de mise en œuvre est fixé au 31 décembre 2018). »

Article 2

Durée, entrée en vigueur et formalités

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Le présent avenant prend effet à compter de la date de sa signature, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition. Il s'incorpore à l'avenant n° 58 modifiant le titre XII de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996, révisant exclusivement les anciennes dispositions précitées relatives au délai prévu pour mise en œuvre de la nouvelle classification définie.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Article 3

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne comprend pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. En effet, la branche de l'expertise automobile comprenant majoritairement des structures de moins de 50 salariés, les dispositions ci-dessus énoncées tiennent déjà compte des spécificités de ces entreprises.

Fait à Paris, le 9 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

AVENANT DU 28 SEPTEMBRE 2017
À L'ACCORD DU 30 JUIN 2015 RELATIF AUX ASTREINTES DE NUIT
DANS LES ASSOCIATIONS GESTIONNAIRES DES CFA BTP

NOR : ASET1850156M

Entre :

CCCA BTP,

D'une part, et

CFE-CGC BTP ;

SNP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu l'accord collectif du 30 juin 2015 portant statut du personnel des associations,

Article 1^{er}

Définition de l'astreinte

Pour tenir compte de l'évolution de la définition légale de l'astreinte, l'article 4.1 est modifié comme suit :

« Tout salarié désigné à l'article 3 de l'accord relatif aux astreintes de nuit du 30 juin 2015 pourra, dans le cadre des dispositions des articles L. 3121-9 et suivants du code du travail, être soumis à des heures d'astreinte durant lesquelles, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'association, il devra être en mesure d'assurer une assistance téléphonique et, s'il y a lieu, une intervention sur le site pour effectuer un travail au service de l'association, dans les conditions et suivant les garanties prévues par l'accord visé ci-dessus. »

Article 2

Salariés embauchés avant le 1^{er} septembre 2015

L'article 8 est complété comme suit :

« Pour les salariés embauchés avant le 1^{er} septembre 2015 et qui bénéficiaient à cette date d'un logement de fonction, la compensation de l'astreinte se fera par le versement de la prime d'astreinte prévue à l'article 8 de l'accord relatif aux astreintes de nuit du 30 juin 2015. »

Article 3

Récapitulatif des heures d'astreinte et de leur compensation

À la suite de la recodification du code du travail introduite par la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, il est précisé que l'article R. 3121-1 du code du travail tel que renseigné à l'article 13, s'entend comme étant l'article R. 3121-2 de ce même code.

Article 4

Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} septembre 2015.

Article 5

Révision

Le présent avenant est révisable à tout moment par accord entre les parties signataires conformément aux articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail et dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 17 de l'accord du 30 juin 2015.

Article 6

Dénonciation

Le présent avenant peut être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires conformément aux articles L. 2222-6 et L. 2261-9 du code du travail et dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 18 de l'accord du 30 juin 2015.

Article 7

Notification. – Dépôt. – Extension. – Validité

7.1. Notification

À l'issue de la procédure de signature, le présent avenant sera notifié par lettre recommandée avec avis de réception par la partie la plus diligente à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

7.2. Dépôt

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours à compter de la date de notification, le texte du présent avenant sera déposé en deux exemplaires dont une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2, D. 2231-5 et D. 2231-7 du code du travail.

7.3. Extension

Simultanément à son dépôt, le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre chargé du travail, conformément à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Article 8

Information des salariés et des représentants du personnel

En application de l'article L. 2262-5 du code du travail, chaque association entrant dans le champ d'application du présent avenant :

- fournira un exemplaire du présent avenant au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux ;
- tiendra un exemplaire de cet avenant à la disposition du personnel ;

- précisera dans un avis affiché dans les locaux de travail, aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel, le lieu où l'avenant est à la disposition du personnel ainsi que les modalités propres à permettre à tout salarié de le consulter pendant son temps de présence sur le lieu de travail.

Fait à Paris, le 28 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3018

Convention collective nationale
IDCC : 1486. – BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES,
CABINETS D'INGÉNIEURS-CONSEILS
ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2017
RELATIF À LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION
ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

NOR : ASET1850149M
IDCC : 1486

Entre :
SYNTEC ;
CINOV,

D'une part, et
CSFV CFTC ;
FIECI CFE-CGC ;
FEC FO ;
F3C CFDT ;
FSE CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La loi du 8 août 2016 instaure de nouvelles règles en matière de négociation collective et met en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Par le présent accord, les partenaires sociaux structurent le dialogue social dans la branche afin de lui donner les moyens de développer des actions permettant de promouvoir et valoriser le secteur de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils. En conséquence, les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils se sont entendus sur les dispositions suivantes.

Article 1^{er}

Les dispositions du présent accord annulent et remplacent l'article 85 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils intitulé « interprétation de la convention », l'accord du 20 juillet 2010 relatif à la création de la commission paritaire de validation des accords d'entreprise de moins de 200 salariés et l'accord du 15 septembre 2005 portant création de l'observatoire paritaire de la négociation collective.

1. Attributions de la CPPNI

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les missions suivantes :

Missions générales

1° La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

2° La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation 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.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus sur la durée du travail, (notamment sur les repos, les jours fériés, les congés payés et le compte épargne-temps, etc.). En particulier ce bilan analyse l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche.

Ce rapport formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Missions d'interprétation

Les divergences qui pourraient se manifester dans une entreprise sur l'interprétation d'une clause de la présente convention ou d'un accord subséquent peuvent être portées devant la CPPNI qui se réunira sur convocation de son président, à la demande d'une des organisations représentatives, dans un délai maximal de 1 mois après la réception de cette demande par le secrétariat à l'adresse électronique suivante : secretariatcppni@CCN-BETIC.fr. Le secrétariat informe de cette saisine les membres de la CPPNI dans les 8 jours.

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. 2232-9 du code du travail.

Dans les deux cas, la CPPNI peut :

- soit émettre un avis sur l'interprétation à donner à la clause sur laquelle porte la saisine. Si cet avis est adopté à la majorité simple des organisations par collège. Il sera diffusé sous forme de circulaire comme traduisant l'expression de la volonté paritaire. Si la majorité prévue n'a pas été atteinte, un procès-verbal signé des membres de la commission exposera les différents points de vue et sera envoyé aux parties qui ont soulevé la question ;
- soit constater que la rédaction de la clause incriminée est défectueuse et qu'il faut envisager la révision de la convention collective.

2. Composition de la CPPNI

La commission est composée paritairement de 2 collèges :

- un collège « salariés » comprenant trois représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche. Ce nombre est ramené à deux lorsque la commission se réunit sous forme de groupe de travail et à un lorsque la commission se réunit dans sa mission d'interprétation.
- un collège « employeurs » comprenant le même nombre de représentants, désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche.

La commission est présidée par un représentant du collège patronal.

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

Lorsque les salariés sont appelés à participer aux réunions de la CPPNI décidées entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, des autorisations d'absence sont accordées, les heures correspondantes sont rémunérées et considérées comme du temps de travail effectif, conformément à l'article 3 de la convention collective nationale.

3. Fonctionnement du secrétariat de la CPPNI

Le secrétariat de la commission comporte deux missions :

- veiller à la bonne organisation des réunions de négociation et d'interprétation ;
- veiller à la collecte des accords d'entreprise et faciliter la rédaction du rapport annuel d'activité.

Ces missions sont assurées par le collège « employeurs ».

Les convocations sont transmises aux membres de la CPPNI 8 jours à l'avance, accompagnées de l'ordre du jour.

4. Périodicité des réunions

La CPPNI se réunit au moins 8 fois par an. Celle-ci définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

5. Observatoire paritaire de la négociation collective

L'observatoire est composé de la même manière que la CPPNI.

Pour l'établissement de son rapport annuel d'activité, la CPPNI est destinataire des accords d'entreprise conclus dans la branche à l'adresse électronique suivante : secretariatcppni@CCN-BETIC.fr

La commission paritaire accuse réception des conventions et accords transmis.

Les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche ainsi que les organisations professionnelles d'employeurs représentatives, membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche, ont accès aux conventions et accords adressés à la CPPNI sous format électronique.

Le rapport comprend un bilan quantitatif et qualitatif de la négociation collective d'entreprise. Il est établi annuellement par l'observatoire et présenté à la CPPNI. Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille de l'entreprise et distingue les accords conclus par les délégués syndicaux, les élus du personnel et les salariés mandatés avec une répartition par organisation syndicale concernée.

À travers ce rapport la CPPNI formule des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Le rapport annuel d'activité est élaboré de manière paritaire.

Article 2

Durée de l'accord, entrée en vigueur, clause de rendez-vous

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à partir du jour de son dépôt auprès du ministère en charge des relations du travail.

L'accord 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 sont nécessaires.

Article 3

Dépôt. – Publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 14 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3163

Convention collective nationale
IDCC : 1580. – INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE
ET DES ARTICLES CHAUSSANTS

ACCORD DU 21 DÉCEMBRE 2017
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE,
À LA MIXITÉ ET À LA PARITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
NOR : ASET1850162M
IDCC : 1580

Entre :

FFC,

D'une part, et

FNP FO ;

CFE-CGC Agro ;

CMTE cuir CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des engagements pris par les partenaires sociaux dans l'accord du 16 mars 2010 relatif à la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de l'industrie de la chaussure.

Les partenaires sociaux conviennent qu'il est nécessaire de poursuivre les mesures déjà prises, conscients non seulement du bien-fondé mais aussi de la nécessité sociale et économique de mener une politique visant à garantir l'égalité professionnelle, développer la mixité et promouvoir la parité entre les femmes et les hommes. Une telle politique est gage de performance pour les entreprises. C'est également un facteur d'enrichissement collectif et de cohésion sociale.

Le présent accord, qui impulse une nouvelle dynamique, définit les orientations pour assurer l'égalité professionnelle, la mixité et la parité entre les femmes et les hommes et pour remédier aux inégalités qui pourraient être constatées dans la branche.

Les partenaires sociaux sont conscients que cet accord de branche n'aura d'efficacité que si tous les acteurs sont prêts à s'impliquer dans ce domaine. En outre, les actions les plus efficaces sont celles qui sont mises en œuvre directement au niveau de chacune des entreprises, notamment par la négociation d'accords collectifs dans ce domaine. Les partenaires sociaux réaffirment le principe selon lequel l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle n'est pas conditionné à l'appar-

tenance de l'un ou l'autre sexe ; que le fait que certains emplois soient plus fortement féminisés ou masculinisés ne constitue en aucune manière une fatalité.

Les partenaires sociaux rappellent leur opposition à toute forme de discrimination liée au genre.

Article 1^{er}

Champ d'application et portée de l'accord

Les entreprises concernées sont celles qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (IDCC 1580).

Le présent accord ne dispense pas les entreprises d'au moins 50 salariés d'être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'application de cet accord de branche doit permettre d'aider les entreprises à élaborer le contenu de leur accord ou plan d'action.

Afin de concilier la primauté de l'accord de branche, et l'obligation pour les entreprises d'appliquer la loi du 4 août 2014, pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les entreprises doivent mettre en œuvre *a minima* les dispositions du présent accord pour les 3 ou 4 domaines d'actions retenus dans leur propre accord ou plan d'action en fonction de leur effectif. Ces dispositions s'appliqueront à l'échéance des accords d'entreprise ou des plans d'action en cours (art. R. 2242-2 du code du travail).

À compter de la date d'entrée en vigueur, le présent accord se substitue à l'accord du 16 mars 2010 relatif à la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de l'industrie de la chaussure.

Article 2

Sensibilisation et communication

Des actions de communication et de sensibilisation sont conduites par la branche, les partenaires privilégiés de cette dernière et les entreprises pour promouvoir les dispositifs des accords ou plans d'action conclus en faveur de l'égalité et de la mixité professionnelle.

L'ensemble des salariés est ainsi sensibilisé aux principes de non-discrimination et d'égalité des chances tout au long de la vie professionnelle afin de prévenir tout comportement ou pratique qui pourrait s'avérer discriminant.

La branche organise à destination des employeurs des actions de diffusion des évolutions législatives par tous moyens que la fédération jugera utile.

Pour instaurer une plus grande culture de l'égalité, les entreprises mettent à disposition de leurs salariés les informations contribuant à l'égalité professionnelle et à la mixité au sein de leur entité.

Enfin, les partenaires sociaux ont vocation à décliner cette politique dans l'ensemble des négociations de branche et en particulier celles concernant les salaires, l'emploi et la formation professionnelle.

Article 3

Recrutement

Les partenaires sociaux affirment que l'ensemble du processus de recrutement doit se dérouler à l'identique pour tous les candidats en dehors de toute considération reposant sur le sexe ou la situation familiale.

La branche s'engage à ce qu'aucune mention illicite ou discriminatoire n'apparaisse dans la rédaction et lors de la diffusion des offres d'emploi. Il n'y a aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale et le libellé des offres est approprié.

En outre, les critères de sélection retenus lors du recrutement (à tous les niveaux hiérarchiques) doivent être uniquement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

Au cours de l'entretien d'embauche, l'entreprise ne peut demander que des informations écrites ou orales ayant trait à l'exercice de l'emploi dans le but d'apprécier la capacité du candidat à occuper l'emploi proposé. L'employeur ne doit prendre en considération ni le sexe, ni l'état de grossesse d'une femme, ni les charges de famille du candidat pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. D'ailleurs, la femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

La profession reste attentive à maintenir un équilibre entre les hommes et les femmes dans l'ensemble de la population de la chaussure tout en veillant à la mixité des emplois. Si un déséquilibre est constaté, les entreprises en rechercheront les raisons, les analyseront et étudieront les objectifs à fixer et les mesures à prendre pour corriger la situation.

Article 4

Formation professionnelle

La formation professionnelle permet aux salarié(e)s d'acquérir, d'adapter et de développer des compétences. Elle constitue un outil privilégié d'égalité des chances pour offrir aux femmes et aux hommes des opportunités d'évolution professionnelle comparables, notamment dans les fonctions évolutives et les postes à responsabilité.

Les partenaires sociaux réaffirment leur engagement à maintenir la non-discrimination dans l'accès aux dispositifs de formation.

La profession soutient et encourage les actions de formation diplômantes ou certifiantes auprès des femmes et des hommes. En outre, les partenaires sociaux rappellent que la période d'absence d'un(e) salarié(e) pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des heures dues au titre du compte personnel formation (CPF) désormais intégré dans le compte personnel d'activité (CPA).

En cas d'absence de longue durée et lorsque le besoin est identifié, notamment en cas d'évolution des outils ou des techniques, des actions de formation de remise à niveau ou d'adaptation à un nouveau poste de travail peuvent être proposées afin de faciliter le retour à l'activité professionnelle. Les entretiens professionnels contribuent à faciliter cette reprise d'activité.

Dans les formations et ou réunions managériales, les entreprises veilleront à sensibiliser sur la question de l'égalité professionnelle, notamment en matière de promotion et de conditions de travail, afin de favoriser l'évolution des mentalités et des pratiques et de sensibiliser les responsables de services à l'égalité professionnelle.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises d'adopter des modalités d'organisation et de dispense de la formation apportant toute la souplesse nécessaire pour faciliter la participation des salariés aux formations dispensées par l'entreprise. Des modalités adaptées permettent de concilier les contraintes de la vie familiale et les besoins en formation professionnelle.

Les partenaires sociaux confient à l'observatoire des métiers de l'OPCA de la branche le suivi de l'évolution des formations par catégorie socioprofessionnelle et par sexe périodiquement.

Article 5

Promotion professionnelle et déroulement de carrière

Comme pour le recrutement, les entreprises examineront si les emplois proposés ne comportent pas des critères de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès. Elles veilleront dans la mesure du possible à ce que les intitulés des emplois types ne conduisent à aucune discrimination

sexuée et que ces emplois ne véhiculent pas de stéréotypes (critères de sélection, définition de la mission et des activités...).

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès à l'ensemble des postes à responsabilités. Les postes à responsabilités ou non sont proposés dans les mêmes conditions aux femmes et aux hommes détenant les compétences requises.

L'accès des femmes aux postes où elles sont faiblement représentées, notamment aux postes à responsabilité, doit conduire à une représentation la plus équilibrée possible des femmes et hommes auxdits postes. Les décisions relatives à la gestion des carrières et des promotions reposent exclusivement sur des critères professionnels.

Les entretiens professionnels peuvent permettre de susciter des candidatures en limitant les éventuels phénomènes d'autocensure de salariées vers des postes à responsabilité.

Par le biais du recrutement et de la promotion professionnelle, les signataires souhaitent viser un objectif de parité. Aussi, les entreprises portent une attention particulière aux inscriptions aux parcours de formation.

Enfin, les entreprises veilleront à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité, d'adoption et les congés parentaux soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

À leur retour de congé de maternité, d'adoption et de congés parentaux, les salariés retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire.

Article 6

Égalité salariale

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération et de non-discrimination salariale entre les femmes et les hommes.

Les entreprises assurent à l'embauche un niveau de salaire et de classification identique entre les hommes et les femmes pour un même métier, à niveaux de responsabilités, de formation et d'expérience professionnelle comparables.

Les entreprises s'assurent également de l'égalité de traitement en matière de rémunération entre les salariés à temps plein et ceux à temps partiel.

En outre, les absences liées au congé de maternité ou d'adoption ou de parentalité ne peuvent donner lieu à quelque forme que ce soit de discrimination en matière de rémunération. Dans le cadre de l'application de la garantie d'évolution salariale au retour d'un congé de maternité, les entreprises déterminent les modalités d'application de l'article L. 1225-26 du code du travail.

L'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes prévoit que les branches professionnelles et les entreprises doivent, lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est objectivement constaté, faire de sa réduction une priorité. La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a pour objectif de supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes. La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a pour objectif la suppression des écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes et les mesures tendant à y remédier.

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises conformément à l'article L. 2242-8 du code du travail négocient également sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération. Pour réduire ces écarts de rémunération, les entreprises, à l'occasion de leur négociation annuelle sur les salaires, peuvent affecter un budget dédié au financement d'éventuelles mesures

de rattrapage salarial. Ces mesures de rattrapage ne doivent pas se substituer à toute autre mesure individuelle ou collective auxquelles peuvent prétendre les salariés. Parmi les éléments fournis par les entreprises aux institutions représentatives du personnel, permettant d'établir un diagnostic des écarts de rémunération, doivent figurer des données portant sur les rémunérations (salaire de base et part variable) des principaux emplois types qu'elles auront identifiés, en fonction de leur propre nomenclature d'emplois.

Article 7

Conditions de travail et d'emploi

Les entreprises veillent à ce que les modalités d'organisation du travail ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans l'évolution de carrière des salariés.

Les entreprises veillent également à l'application de la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel.

S'agissant du temps partiel, les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en ce qui concerne les possibilités de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein ou les salariés à temps plein souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, dans le même établissement ou la même entreprise bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

Enfin, les apports des nouvelles technologies permettent de bénéficier de nouvelles modalités d'organisation dans le fonctionnement de l'entreprise (organisation des réunions, déroulement des actions de formation, mise à disposition de l'information). Les partenaires sociaux soulignent ainsi l'intérêt d'examiner dans les entreprises ces nouveaux modes de fonctionnement tout en préservant le droit à la déconnexion.

Par ailleurs, les réunions de travail doivent, sauf cas exceptionnel, se dérouler pendant l'horaire habituel de travail. Dans la mesure du possible, les réunions et planning de travail sont établis à l'avance pour permettre à chacun de s'organiser.

Article 8

Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Les partenaires sociaux rappellent qu'une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle contribue à une meilleure égalité et mixité professionnelle et à atteindre l'objectif de parité. Quelle que soit la situation personnelle des salariés notamment en lien avec les contraintes familiales, les entreprises offrent les mêmes possibilités d'accès à la formation, à la mobilité et à l'évolution professionnelle. Les absences pour congé de maternité, d'adoption, de paternité ou plus généralement liées à l'exercice de la parentalité ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelle et salariale. À l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Pour atténuer les effets d'une longue absence, la reprise de l'activité est proposée entre l'employeur et le (la) salarié(e) pour permettre sa bonne réintégration. Un entretien professionnel est organisé pour les salariés qui reprennent leur activité à l'issue notamment d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental d'éducation à temps complet. Cet entretien permet notamment d'examiner les éventuels besoins de formation et de remise à niveau, les conditions de leur retour à l'emploi et leur éventuelle adaptation au poste de travail.

Les entreprises s'efforceront, tout en assurant les contraintes propres à leur organisation, de développer des aménagements d'horaires individuels et de chercher des solutions permettant de concilier vie personnelle et vie professionnelle.

Les partenaires sociaux rappellent que si une crèche ou toute autre mode de garde des enfants est mis en place à l'intention des entreprises situées dans une zone géographique définie, les entreprises établies dans ce périmètre, et relevant de la branche pourront y adhérer.

Afin de favoriser la mixité de l'accès aux postes de travail, les représentants du personnel seront informés et consultés pour examiner les modalités d'organisation du travail et d'aménagement des postes notamment, eu égard aux contraintes physiques.

Article 9

Institutions représentatives du personnel

Les institutions représentatives du personnel sont invitées à faire des recommandations et à soutenir ces actions lorsqu'elles se déroulent dans les entreprises.

Les partenaires sociaux sont convaincus de l'intérêt d'une mixité hommes-femmes dans les instances représentatives du personnel. Les organisations syndicales s'engagent à mettre en œuvre et à faire progresser la mixité dans les listes de candidatures présentées lors des élections professionnelles dans les entreprises.

Article 10

Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Tous les 3 ans, les partenaires sociaux, au niveau de la branche, se réuniront pour faire un bilan de la mise en œuvre de l'accord et, en fonction du bilan réalisé, proposer de réviser le présent accord.

Le présent accord sera présenté à l'extension auprès du ministère du travail.

Fait à Paris, le 21 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
INDUSTRIES CHIMIQUES, PHARMACEUTIQUES,
PÉTROLIÈRES ET PLASTURGIE

ACCORD DU 11 JANVIER 2018
RELATIF À LA MÉTHODE POUR LA RÉVISION DE L'ACCORD
DU 22 DÉCEMBRE 2010 CONSTITUTIF D'UN ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR
AGRÉÉ INTERBRANCHES (OPCA)
NOR : ASET1850175M

Entre :

UIC ;

FIPEC ;

FNCG ;

FEBEA,

D'une part, et

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

Fédéchimie CGT-FO ;

CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément à l'article 8 de l'accord du 22 décembre 2010 constitutif d'un organisme paritaire collecteur agréé interbranches entre les industries chimiques, pharmaceutiques, pétrolières et de la plasturgie, la fédération CMTE CFTC a demandé la révision des articles 4.1, 4.3 et 4.5 de l'accord précité.

Afin d'ouvrir les négociations subséquentes, il est convenu entre les parties de constituer des délégations restreintes.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Composition de la délégation participant à la négociation
de la révision de l'accord collectif constitutif d'un OPCA interbranches*

Conformément à l'article 8 de l'accord précité, les participants aux réunions de négociation sont les parties signataires dudit accord. Chaque organisation syndicale de salariés signataire de l'accord

précité désignera 6 membres, soit 30 membres pour les organisations syndicales de salariés signataires et autant de membres pour les organisations syndicales d'employeurs signataires, à se répartir entre elles.

Chaque réunion de négociation donne lieu à l'organisation de réunions préparatoires :

- la première demi-journée est dédiée à une réunion préparatoire par organisation syndicale de salariés signataire de l'accord du 22 décembre 2010. Le nombre de participants à cette réunion est fixé à 8 membres ;
- la seconde demi-journée est dédiée à une réunion préparatoire des organisations syndicales de salariés signataires de l'accord du 22 décembre 2010 en intersyndicale. Le nombre de participants à cette réunion est fixé à 6 membres par organisation syndicale de salariés signataire, soit 30 participants au total.

L'ensemble de ces réunions préparatoires et de négociation se tiendront sur 2 journées consécutives.

Article 2

Convocation aux réunions de négociation

Il est convenu que la convocation aux réunions de négociation émanera de l'OPCA DEFI. Elle sera adressée aux participants préalablement désignés par les organisations syndicales signataires de l'accord du 22 décembre 2010 et dont les noms et adresses mail lui auront été communiqués.

Cette convocation entraîne la convocation à une réunion préparatoire d'une journée pour les organisations syndicales de salariés signataires de l'accord du 22 décembre 2010. Ces deux convocations donnent lieu à une autorisation d'absence dans les limites fixées à l'article 1^{er}.

Les organisations syndicales d'employeurs organisent de leur côté leurs réunions préparatoires.

La convocation à la réunion de négociation et la convocation à la seconde réunion préparatoire indiquent la date, le lieu et la durée de la réunion.

Chaque organisation syndicale de salariés signataire de l'accord du 22 décembre 2010 organise la première réunion préparatoire.

Article 3

Remboursements des frais liés à la négociation de la révision de l'accord collectif constitutif d'un OPCA interbranches

Les frais engagés par les représentants des organisations syndicales susvisées pour participer aux réunions de négociation et membres des instances de l'OPCA DEFI (y compris les réunions préparatoires) sont pris en charge dans les conditions définies par l'OPCA DEFI.

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non signataires du présent accord.

Article 5

Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 6

Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent accord.

Fait à Puteaux, le 11 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3348

Convention collective nationale
IDCC : 2666. – CONSEILS D'ARCHITECTURE,
D'URBANISME ET DE L'ENVIRONNEMENT

AVENANT N° 24 DU 12 DÉCEMBRE 2017
RELATIF À LA VALEUR NATIONALE DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2018

NOR : ASET1850151M
IDCC : 2666

Entre :

FNCAUE,

D'une part, et

CFE-CGC ;

FO BTP ;

SYNATPAU CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées par le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (CAUE) du 24 mai 2007.

Article 2

La valeur du point national (VPN) pour la durée légale hebdomadaire du travail est fixée à :

- 5,47 soit 1,3 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux de I à III ;
- 5,35 soit 1,3 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux IV ;
- 5,29 soit 1,3 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux V.

Article 3

Cette valeur du point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 4

Date d'effet. – Dépôt. – Extension

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1^{er} janvier 2018.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

La validation de cet accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant aux élections visées à l'article L. 2122-6 (pour les TPE), au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition est exprimée dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette convention, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.

Sous réserve de l'application de l'article L. 2236-6 susmentionné, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Article 5

Égalité entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux décident de l'affichage annuel d'un indice de parité par position et par points au sein de chaque CAUE.

Ils rappellent à chaque CAUE que la loi prévoit pour les pères un droit à congé paternité.

Le présent accord est ouvert à la signature jusqu'au 1^{er} janvier 2018.

Fait à Paris, le 12 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3010

Convention collective nationale
IDCC : 1978. – FLEURISTES, VENTE
ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS

ACCORD DU 19 JANVIER 2018
RELATIF AUX CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

NOR : ASET1850173M
IDCC : 1978

Entre :
PRODAF ;
SNPCC ;
FFAF,
D'une part, et
UNSA ;
FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
CDS CGT ;
FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche, réunis en commission mixte paritaire le 10 janvier 2018, sont convenus d'actualiser et compléter l'accord collectif national de la branche des fleuristes, de vente et des services des animaux familiers relatif aux classifications professionnelles en date du 1^{er} juillet 2009, étendu par arrêté ministériel du 8 mars 2010.

Vu les incidences en termes de nouveaux emplois couverts par le champ professionnel de la convention collective, en application de l'avenant n° 12 à la convention collective nationale de la branche susvisée, du 7 avril 2016 étendu par arrêté ministériel du 10 novembre 2016, qui a complété et précisé pour chacun des trois secteurs de la branche, le champ d'application professionnel respectif,

Les partenaires sociaux de la branche ont décidé, dans le cadre de leurs obligations périodiques de négociations, d'une part, d'intégrer les nouveaux emplois ainsi visés, notamment dans le secteur

des services aux animaux familiers et, d'autre part, d'actualiser les diplômes, qualifications et compétences requis.

Ils ont toutefois souhaité, pour des raisons pratiques, conserver la structure et les critères de référence précédemment retenus dans le cadre de l'accord collectif du 1^{er} juillet 2009.

En conséquence de quoi, les présentes dispositions modifient et remplacent, selon les conditions de mise en œuvre définies ci-dessous, la grille des emplois et classifications de l'accord collectif national en date du 1^{er} juillet 2009.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1.1 de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue, modifiée par l'avenant n° 12 du 7 avril 2016 étendu. Le champ d'application du présent accord étant national, il s'applique en Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de 6 mois à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Article 2

Hiérarchie des normes

S'agissant d'un accord collectif de branche portant sur les classifications professionnelles, ses dispositions prévalent sur l'accord d'entreprise ou d'établissement, ou de groupe conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord de branche, sauf garanties au moins équivalentes de l'accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe.

Article 3

Méthodologie

La présente classification repose sur le principe d'une grille unique regroupant l'ensemble des catégories de salariés : personnels administratifs ; personnels d'atelier, de logistique, de vente et de services.

Cette grille se décompose en sept niveaux eux-mêmes subdivisés en trois échelons, chaque échelon étant affecté d'un coefficient.

Les définitions de niveaux résultent de la prise en compte de critères communs à tous les métiers, à savoir :

- autonomie ;
- responsabilité ;
- polyaptitude ;
- type d'activité, technicité ;
- niveau de connaissances requis.

La notion de connaissances requises pour chaque niveau se réfère aux niveaux de formation définis par la nomenclature de l'Éducation nationale, étant entendu que ces connaissances peuvent être acquises par voie scolaire ou formation équivalente ou résulter de l'expérience (VAE) et de formation professionnelle continue.

Tout salarié peut avoir un déroulement de carrière par un cheminement partant du niveau le plus bas au niveau le plus élevé dépendant de ses capacités, de ses motivations, et de ses connaissances acquises notamment au sein de la branche, dans le cadre de la formation continue ou de la VAE ou d'expériences personnelles en dehors des activités professionnelles.

Les emplois définis ont un caractère exhaustif et limitatif. Ils ont valeur d'emplois repères.

Les niveaux de connaissances et les emplois sont répertoriés par secteur de la branche, soit : fleuristerie, vente d'animaux familiers et services aux animaux familiers. Toutefois, dès lors qu'un emploi relevant plus particulièrement d'un secteur est utilisé sur un autre secteur de la branche, il suit le niveau et le coefficient du secteur de rattachement.

Cette grille de classification permet de déterminer les salaires minima conventionnels.

Article 4

Égalité professionnelle des femmes et des hommes

Conformément aux dispositions de l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 9 décembre 2009 étendu, les femmes et les hommes doivent être en mesure, de tenir les mêmes emplois, avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'emploi et d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès à l'ensemble des postes à responsabilités. Les postes à responsabilités ou non sont proposés dans les mêmes conditions aux femmes et aux hommes détenant les compétences requises.

Les entreprises examineront s'il existe des critères dans les définitions d'emploi qui pourraient être de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès. À ce titre, il est rappelé qu'elles doivent veiller à ce que les intitulés des emplois types ne conduisent pas à une discrimination sexuée.

Dans la présente grille, la définition du contenu des tâches attribuées et de l'organisation du travail a été menée de façon à ne pas conduire à une discrimination de fait.

En outre, les partenaires sociaux de la branche rappellent l'importance des dispositifs spécifiques (formation, accompagnement personnalisé, etc.) qui peuvent être mis en œuvre afin de favoriser la mixité professionnelle dans l'ensemble des emplois.

Article 5

Dispositions particulières aux TPE

La présente classification a été élaborée en vue de pouvoir être directement mise en œuvre par l'ensemble des entreprises de la branche, quel que soit son effectif, et d'assurer une cohérence et une harmonisation dans le classement des emplois ainsi que dans le déroulement de carrière des salariés de la branche.

En conséquence, le présent accord ne prévoit pas de dispositions spécifiques en matière de classification des salarié(e)s selon la taille des entreprises.

Article 6

Grille de classifications des emplois

Dès son entrée en fonctions, chaque salarié se voit attribuer :

- un niveau ;
- un échelon ;
- un coefficient,

qui devront obligatoirement figurer dans le contrat de travail et sur le bulletin de salaire.

Article 7

Classification générale des emplois. – Définitions

Niveau I : niveau des personnels sans qualification professionnelle

Caractéristiques générales du niveau

D'après des consignes simples et détaillées, données, expliquées et commentées, fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, elle/il exécute des tâches caractérisées par leur sim-

PLICITÉ ou leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées et dans le respect des consignes d'hygiène et de sécurité.

Elle/il est placé(e) sous le contrôle direct d'un supérieur hiérarchique auprès duquel elle/il peut avoir un recours permanent.

Premier échelon : coefficient 110

Le travail est caractérisé :

- par l'exécution d'opérations simples répondant à des exigences clairement définies ;
- par l'exécution à la main ou à l'aide de machine ou tout autre outil, de tâches simples.

FLEURISTERIE	VENTE ANIMAUX FAMILIERS	VENTE ANIMAUX FAMILIERS
Personnel administratif		
Employé(e) administratif (tive) Personnel d'accueil	Employé(e) administratif (tive) Personnel d'accueil	Employé(e) administratif (tive) Personnel d'accueil
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Assistant(e) fleuriste Employé(e) d'atelier Employé(e) de fabrication Vendeur (euse) débutant(e) Employé(e) libre-service débutant(e) Livreur (euse) débutant(e) Technicien(ne) de surface Manœuvre Manutentionnaire	Technicien(ne) de surface Manœuvre Manutentionnaire Employé(e) libre-service débutant(e) Vendeur (euse) débutant(e) Employé(e) d'atelier Employé(e) de fabrication Réceptionnaire Livreur (euse) débutant(e) Préparateur (trice) de commande	Assistant(e) toiletteur (euse) Agent animalier Agent d'entretien des locaux Technicien(ne) de surface

Deuxième échelon : coefficient 120

Le travail est caractérisé :

- par la combinaison et la succession d'opérations diverses ;
- par l'exécution à la main ou à l'aide de machine ou tout autre outil, d'un ensemble de tâches complexes en raison de leur nature ou de leur variété.

À noter : les connaissances ont été acquises par l'expérience professionnelle pendant 1 an au maximum dans le métier concerné de la branche.

FLEURISTERIE	VENTE ANIMAUX FAMILIERS	VENTE ANIMAUX FAMILIERS
Personnel administratif		
Employé(e) administratif (tive) Personnel d'accueil	Employé(e) administratif (tive) Personnel d'accueil Personnel de gardiennage	Employé(e) administratif (tive) Personnel d'accueil
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Assistant(e) fleuriste Employé(e) d'atelier Employé(e) de fabrication Vendeur (euse) débutant(e) Employé(e) libre-service Livreur (euse) débutant(e) Technicien(ne) de surface Manœuvre	Technicien(ne) de surface Manœuvre Manutentionnaire Employé(e) libre-service Vendeur (euse) débutant(e) Employé(e) d'atelier Employé(e) de fabrication Réceptionnaire	Assistant(e) toiletteur (euse) Agent animalier Agent d'entretien des locaux Technicien(ne) de surface

FLEURISTERIE	VENTE ANIMAUX FAMILIERS	VENTE ANIMAUX FAMILIERS
Manutentionnaire Assistant(e) magasinier Installateur (trice) débutant(e) Hôte (esse) de caisse débutant(e)	Livreur (euse) débutant(e) Assistant(e) magasinier Hôte (esse) de caisse débutant(e) Installateur (trice) débutant(e) Préparateur (trice) de commande	

Troisième échelon : coefficient 130

Le travail est caractérisé :

D'après les instructions de travail précises et complètes indiquant les tâches à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles :

- par la combinaison et la succession d'opérations diverses ;
- par l'exécution à la main ou à l'aide de machine ou tout autre outil, d'un ensemble de tâches plus complexes en raison de leur nature ou de leur variété.

Elle/il est placé(e) sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.

À noter : les connaissances ont été acquises par l'expérience professionnelle pendant 2 ans au maximum dans le métier concerné de la branche.

FLEURISTERIE	VENTE ANIMAUX FAMILIERS	VENTE ANIMAUX FAMILIERS
Personnel administratif		
Employé(e) administratif (tive) Personnel d'accueil	Employé(e) administratif (tive) Personnel d'accueil Personnel de gardiennage	Employé(e) administratif (tive) Personnel d'accueil
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Assistant(e) fleuriste Employé(e) d'atelier Employé(e) de fabrication Vendeur (euse), Employé(e) libre-service Livreur (euse) Technicien(ne) de surface Manœuvre Manutentionnaire Assistant(e) magasinier Installateur (trice) Hôte (esse) de caisse	Technicien(ne) de surface Manœuvre Manutentionnaire Employé(e) libre-service Vendeur (euse) Employé(e) d'atelier Employé(e) de fabrication Réceptionnaire Livreur (euse) Assistant(e) magasinier Hôte (esse) de caisse Installateur (trice) Préparateur (trice) de commande	Assistant(e) toiletteur (euse) Agent animalier Agent d'entretien des locaux Technicien(ne) de surface

Niveau II : personnels qualifiés

Caractéristiques générales du niveau

D'après les instructions de travail précises et complètes indiquant les tâches à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, elle/il exécute un travail qualifié constitué :

- par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre ;
- par des opérations caractérisées par leur variété, leur technicité ou leur spécificité dans le respect des consignes d'hygiène, de sécurité, de bien-être animal et de soins conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Elle/il est placé sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.

Niveau de connaissances :

Niveaux V de l'Éducation nationale. Les connaissances peuvent être acquises par voie scolaire ou par une formation équivalente ou par l'expérience professionnelle ou par toutes formations techniques ou par la VAE.

FLEURISTERIE	VENTE ANIMAUX FAMILIERS	SERVICE AUX ANIMAUX FAMILIERS
CAP Fleuriste	CAP de vente en animalerie	CAP élevage canin
	BEP vente et action marchande	BEPA élevage canin et félin
CAP, BEP	BEPA services vente d'animaux de compagnie, de produits et accessoires d'animalerie	BPA travaux de l'élevage canin et félin
	BEPA élevage canin et félin	CTM toiletteur canin et félin
	BEPA vente et services en jardinerie (option animalerie)	
	BEPA vente et services en milieu rural	

À noter : à partir de ce niveau, lorsqu'il y a responsabilité de formation, celle-ci porte sur la conduite de tâches ou de postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression définie par accord entre l'organisme de formation et le tuteur.

Premier échelon : coefficient 210

Le travail est caractérisé :

- par les opérations classiques d'un métier dont la connaissance peut avoir été acquise par voie scolaire ou par l'expérience professionnelle ou de la formation professionnelle continue ou toutes formations techniques ou par la VAE.

Les instructions de travail indiquent les tâches à accomplir. La nature des opérations est telle que leur contrôle peut être immédiat.

À noter : dans le cas où le salarié possède un des diplômes listés comme étant le niveau de connaissance du niveau II ou la VAE, cet échelon est considéré en début de carrière comme seuil d'accueil durant 6 mois minimum.

FLEURISTERIE	VENTE ANIMAUX FAMILIERS	SERVICE AUX ANIMAUX FAMILIERS
Personnel administratif		
Employé(e) administratif (tive)	Personnel d'accueil	Personnel d'accueil
Personnel d'accueil	Aide comptable	Aide comptable
Aide comptable	Employé(e) administratif (tive)	Employé(e) administratif (tive)
	Secrétaire	Secrétaire
	Assistant(e) gestionnaire de paie	Assistant(e) gestionnaire de paie

FLEURISTERIE	VENTE ANIMAUX FAMILIERS	SERVICE AUX ANIMAUX FAMILIERS
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Fleuriste qualifié(e) Employé(e) d'atelier qualifié(e) Employé(e) de fabrication qualifié(e) Vendeur (euse) qualifié(e) Chauffeur livreur (euse) manutentionnaire Magasinier(e) qualifié(e) Installateur (trice) qualifié(e) Hôte (esse) de caisse Préparateur (trice) de commande qualifié(e)	Vendeur (euse) qualifié(e) Employé(e) d'atelier qualifié(e) Employé(e) de fabrication qualifié(e) Réceptionnaire qualifié(e) Livreur (euse) qualifié(e) Magasinier (e) qualifié(e) Hôte (esse) de caisse qualifié(e) Installateur (trice) qualifié(e) Préparateur (trice) de commande qualifié(e) Chauffeur livreur (euse) manutentionnaire Employé libre-service qualifié(e)	Toiletteur (euse) qualifié(e) Agent animalier qualifié(e) Assistant éducateur (trice) canin qualifié(e) Personnel de gardiennage

Deuxième échelon : coefficient 220

Le travail est caractérisé :

- par un ensemble d'opérations dont les difficultés restent classiques tant au point de leur nature que de leur diversité ;
- par des tâches nécessitant un contrôle attentif qui permet de résoudre les difficultés imprévues.

Les instructions de travail écrites ou orales indiquent les tâches à accomplir et peuvent être appuyées, si nécessaire par des dossiers, des schémas ou des documents d'exécution.

La nature des opérations est telle que les conséquences des erreurs se manifestent rapidement.

À noter : ils ou elles contribuent à la formation générale des échelons et niveaux inférieurs.

FLEURISTERIE	VENTE ANIMAUX FAMILIERS	SERVICE AUX ANIMAUX FAMILIERS
Personnel administratif		
Employé(e) administratif (tive) Personnel d'accueil Aide comptable	Employé(e) administratif (tive) Secrétaire Aide comptable Personnel d'accueil Assistant(e) gestionnaire de paie	Personnel d'accueil Aide comptable Employé(e) administratif (tive) Secrétaire Assistant(e) gestionnaire de paie
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Fleuriste qualifié(e) Employé(e) d'atelier qualifié(e) Employé(e) de fabrication qualifié(e) Vendeur (euse) qualifié(e) Chauffeur livreur (euse) manutentionnaire Magasinier(e) qualifié(e) Installateur (trice) qualifié(e) Hôte (esse) de caisse qualifié(e) Préparateur (trice) de commande qualifié(e)	Vendeur (euse) qualifié(e) Employé(e) d'atelier qualifié(e) Employé(e) de fabrication qualifié(e) Réceptionnaire qualifié(e) Livreur (euse) qualifié(e) Magasinier(e) qualifié(e) Hôte (esse) de caisse qualifié(e) Installateur (trice) qualifié(e) Préparateur (trice) de commande qualifié(e) Chauffeur livreur (euse) manutentionnaire Employé libre-service qualifié(e)	Toiletteur (euse) qualifié(e) Agent animalier qualifié(e) Assistant éducateur (trice) canin qualifié(e) Personnel de gardiennage

Troisième échelon : coefficient 230

L'activité nécessite de solides connaissances professionnelles.

Il appartient au (à la) salarié(e) de préparer la succession de ses opérations, de déterminer ses moyens d'exécution et de contrôler ses résultats.

La nature des opérations est telle que les conséquences des erreurs n'apparaissent pas immédiatement.

À noter : elles ou ils contribuent à la formation générale des échelons et niveaux inférieurs.

FLEURISTERIE	VENTE ANIMAUX FAMILIERS	SERVICE AUX ANIMAUX FAMILIERS
Personnel administratif		
Employé(e) administratif (tive) Aide comptable Personnel d'accueil	Employé(e) administratif (tive) Secrétaire Aide comptable Personnel d'accueil Assistant(e) gestionnaire de paie	Personnel d'accueil Aide comptable Employé(e) administratif (tive) Secrétaire Assistant (e) gestionnaire de paie
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Fleuriste qualifié(e) Employé(e) d'atelier qualifié(e) Employé(e) de fabrication qualifié(e) Vendeur (euse) qualifié(e) Magasinier(e) qualifié(e) Installateur (trice) qualifié(e) Hôte (esse) de caisse qualifié(e) Préparateur (trice) de commande qualifié(e) Chauffeur livreur (euse) manutentionnaire	Vendeur (euse) qualifié(e) Employé(e) d'atelier qualifié(e) Employé(e) de fabrication qualifié(e) Réceptionnaire qualifié(e) Livreur (euse) qualifié(e) Magasinier(e) qualifié(e) Hôte (esse) de caisse qualifié(e) Installateur (trice) qualifié(e) Preneur (euse) de commande qualifié(e) Employé libre-service qualifié(e)	Toiletteur (euse) qualifié(e) Agent animalier qualifié(e) Assistant éducateur (trice) canin qualifié(e) Personnel de gardiennage

Niveau III : personnels très qualifiés

Caractéristiques générales du niveau

D'après des instructions précises et détaillées, s'appliquant aux domaines d'actions et aux moyens disponibles, il/elle exécute des travaux très qualifiés comportant des opérations qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre.

Ces travaux sont réalisés par la mise en œuvre de procédés connus ou en conformité avec un modèle indiqué. Elle/il choisit les modes d'exécution et la succession des opérations dans le respect des consignes d'hygiène et de sécurité et notamment en matière de produits dangereux.

Si la fonction le requiert, le (la) salarié(e) doit pouvoir établir les documents découlant de son activité et de sa spécialité (compte rendu, états, rapport, diagrammes, etc.).

Elle/il est placé (e) sous le contrôle direct d'un supérieur hiérarchique.

Niveau de connaissances :

Niveau V de l'Éducation nationale plus 2 ans d'expérience professionnelle effective.

Les connaissances peuvent être acquises par voie scolaire ou par formation équivalente ou par l'expérience professionnelle effective ou toutes formations techniques ou par la VAE.

FLEURISTERIE	VENTE ANIMAUX FAMILIERS	SERVICE AUX ANIMAUX FAMILIERS
CAP, BEP, diplômes Éducation nationale et de plus 2 ans d'expérience	CAP plus 2 ans d'expérience	CAP élevage canin BEPA élevage canin et félin BPA travaux d'un élevage canin et félin CTM toiletteur canin et félin et De plus de 2 ans d'expérience

Premier échelon : coefficient 310

L'activité est caractérisée par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées dont certaines sont délicates ou très complexes. Les instructions de travail indiquent l'objectif à atteindre.

Il appartient au salarié d'aménager ses procédures d'exécution, en utilisant les moyens disponibles et de contrôler le résultat de ses opérations ainsi que, pour les services aux animaux familiers, le dépassement des seuils d'alerte en lien avec les autocontrôles.

FLEURISTERIE	VENTE ANIMAUX FAMILIERS	SERVICE AUX ANIMAUX FAMILIERS
Personnel administratif		
Employé(e) de service administratif très qualifié(e) Secrétaire Comptable	Employé(e) de service administratif très qualifié(e) Employé(e) de service contentieux très qualifié(e) Employé(e) de service informatique très qualifié(e) Secrétaire Comptable Gestionnaire de paie	Personnel d'accueil Comptable Employé(e) administratif (tive) Secrétaire Gestionnaire de paie
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Fleuriste très qualifié(e) Employé(e) d'atelier très qualifié(e) Employé(e) de fabrication très qualifié(e) Vendeur (euse) très qualifié(e) Chauffeur livreur (euse) polyvalent Installateur (trice) très qualifié(e)	Vendeur (euse) très qualifié(e) Employé(e) d'atelier très qualifié(e) Employé(e) de fabrication très qualifié(e) Réceptionnaire très qualifié(e) Livreur (euse) très qualifié(e) Magasinier(e) très qualifié(e) Hôte (esse) de caisse très qualifié(e) Installateur (trice) très qualifié(e) Chauffeur livreur (euse) polyvalent	Toiletteur (euse) très qualifié(e) Agent animalier très qualifié(e) Éducateur (trice) canin très qualifié(e)

Deuxième échelon : coefficient 320

L'activité est caractérisée par l'exécution, d'une manière autonome et selon un processus déterminé, d'une suite d'opérations très qualifié(e)s et pouvant être interdépendantes. Concernant les services aux animaux familiers, on entend par opérations très qualifié(e)s les actes commis en relation directe avec les soins courants et l'hygiène des animaux conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Le travail peut faire appel éventuellement à des connaissances de spécialités connexes à combiner en fonction du résultat à atteindre.

FLEURISTERIE	VENTE ANIMAUX FAMILIERS	SERVICE AUX ANIMAUX FAMILIERS
Personnel administratif		
Employé(e) de service administratif très qualifié(e) Secrétaire Comptable	Employé(e) de service administratif très qualifié(e) Employé(e) de service contentieux très qualifié(e) Employé(e) de service informatique très qualifié(e) Secrétaire Comptable Gestionnaire de paie	Personnel d'accueil Comptable Employé(e) administratif (tive) Secrétaire Gestionnaire de paie
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Fleuriste très qualifié(e) Employé(e) d'atelier très qualifié Employé(e) de fabrication très qualifié Vendeur (euse) très qualifié(e) Chauffeur livreur (euse) polyvalent(e) Installateur (trice) très qualifié(e)	Vendeur (euse) très qualifié(e) Employé(e) d'atelier très qualifié Employé(e) de fabrication très qualifié Réceptionnaire très qualifié(e) Livreur (euse) très qualifié(e) Magasinier(e) très qualifié(e) Hôte (esse) de caisse très qualifié(e), Installateur (trice) très qualifié(e) Chauffeur livreur (euse) polyvalent(e)	Toiletteur (euse) très qualifié(e) Agent animalier très qualifié(e) Éducateur (trice) canin très qualifié(e)

Troisième échelon : coefficient 330

L'activité est caractérisée par l'exécution d'opérations délicates, complexes et très qualifiées.

Concernant les services aux animaux familiers, on entend par opérations très qualifiées les actes commis en relation directe avec les soins courants et de première nécessité, et l'hygiène des animaux conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Le travail, impliquant la connaissance de spécialités connexes à combiner en fonction de l'objectif à atteindre, peut entraîner vérifications, contrôles et mises au point en cours d'exécution.

FLEURISTERIE	VENTE ANIMAUX FAMILIERS	SERVICE AUX ANIMAUX FAMILIERS
Personnel administratif		
Employé(e) de service administratif très qualifié(e) Secrétaire Comptable	Employé(e) de service administratif très qualifié(e) Employé(e) de service contentieux très qualifié(e) Employé(e) de service informatique très qualifié(e) Secrétaire Comptable Gestionnaire de paie	Personnel d'accueil Aide comptable Employé(e) administratif (tive) Secrétaire Gestionnaire de paie

FLEURISTERIE	VENTE ANIMAUX FAMILIERS	SERVICE AUX ANIMAUX FAMILIERS
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Fleuriste très qualifié(e)	Vendeur (euse) très qualifié(e)	Toiletteur (euse) très qualifié(e)
Employé(e) d'atelier très qualifié	Employé(e) d'atelier très qualifié	Agent animalier
Employé(e) de fabrication très qualifié	Employé(e) de fabrication très qualifié	Éducateur (trice) canin très qualifié(e)
Vendeur (euse) très qualifié(e)	Réceptionnaire très qualifié(e)	
Chauffeur livreur (euse) polyvalent(e)	Livreur (euses) très qualifié(e)	
Installateur (trice) très qualifié(e)	Magasinier(e) très qualifié(e)	
Responsable de rayon	Responsable hôte (esse) de caisse	
	Installateur (trice) très qualifié(e)	
	Chauffeur livreur (euse) polyvalent(e)	
	Responsable de rayon	

Niveau IV : personnels hautement qualifiés

Caractéristiques générales du niveau

D'après les instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en œuvre et sur la succession des étapes :

- elle/il exécute des travaux administratifs ou techniques d'exploitation complexe ;
- pour les services aux animaux familiers, elle/il est en mesure d'observer, analyser un comportement et conseiller pour une bonne intégration dans la cellule familiale ;
- elle/il étudie une partie d'ensemble en application des règles d'une technique connue ;
- elle/il peut assister le personnel des niveaux conventionnels I à III inclus.

Dans ce cas :

- elle/il participe à l'accueil du personnel nouveau et à son adaptation ;
- elle/il fait réaliser les programmes définis en recherchant la bonne utilisation des moyens à sa disposition ;
- elle/il transmet des instructions adaptées et vérifie la bonne exécution du travail ;
- elle/il décide et applique les mesures correctrices nécessaires pour faire respecter les normes qualitatives et quantitatives d'activité ; ainsi que, pour les services aux animaux familiers, l'exécution des mesures correctives en lien avec les autocontrôles ;
- elle/il applique les dispositions relatives au bien-être, aux soins, à l'hygiène et à la sécurité des animaux dont elle/il a la charge ;
- elle/il applique les dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité, notamment concernant les produits dangereux ;
- elle/il transmet et elle/il explique les informations professionnelles.

Elle/il peut exercer une responsabilité hiérarchique ou être placé(e) sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique. Son avis peut être sollicité lors de l'appréciation des compétences manifestées au travail et sur la proposition de toutes mesures individuelles et modifications propres à promouvoir l'évolution des personnels.

Elle/il organise leur emploi du temps sous la supervision du supérieur hiérarchique, il peut s'agir du chef d'entreprise, notamment :

- pour le temps consacré à la formation de personnels de niveaux conventionnels I à IV inclus.

Niveau de connaissances :

Niveau IV de l'Éducation nationale acquis par voie scolaire ou par une formation équivalente ou par l'expérience professionnelle ou par toutes formations techniques ou la VAE.

FLEURISTERIE	VENTE ANIMAUX FAMILIERS	SERVICE AUX ANIMAUX FAMILIERS
BP Fleuriste BP BTM	Baccalauréat professionnel technicien conseil vente en animalerie (bac pro TCVA) Baccalauréat professionnel commerce Baccalauréat professionnel technicien conseil végétaux d'ornement (bac pro TCVO)	Baccalauréat professionnel élevage canin et félin (bac pro ECF) Baccalauréat professionnel conduite et gestion d'une entreprise canine et féline (bac pro CGECF) Brevet professionnel responsable d'exploitation agricole spécialité élevage canin (BP REA) Brevet de technicien agricole option élevage canin (BTA) Brevet professionnel option éducateur canin (BP) Brevet technique des métiers toiletteur canin et félin (BTM)

À noter : il s'agit d'un niveau de salarié(e)s aptes à enseigner les domaines technologiques et pratiques, à des personnes en formation préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle équivalant au niveau IV maximum de l'Éducation nationale :

- à temps plein dans une école ou un centre de formation professionnelle ;
- ponctuellement pour des formations thématiques ou de courtes durées ;
- ils peuvent participer à des jurys professionnels.

Premier échelon : coefficient 410

Le travail, en général circonscrit au domaine d'une technique ou d'une catégorie de produits, est caractérisé par :

- une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;
- la présentation dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.

Elle/il peut assister 1 ou 2 salariés au plus, des niveaux conventionnels I à IV inclus.

FLEURISTERIE	VENTE ANIMAUX FAMILIERS	SERVICE AUX ANIMAUX FAMILIERS
Personnel administratif		
Employé(e) de service administratif hautement qualifié(e) Comptable	Employé(e) de service administratif hautement qualifié(e) Employé(e) de service contentieux hautement qualifié(e) Employé(e) de service informatique hautement qualifié(e) Secrétaire Comptable Informaticien(ne) Gestionnaire de paie	Employé(e) de service administratif hautement qualifié(e) Secrétaire hautement qualifié(e) Comptable Gestionnaire de paie Secrétaire

FLEURISTERIE	VENTE ANIMAUX FAMILIERS	SERVICE AUX ANIMAUX FAMILIERS
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Fleuriste hautement qualifié(e) Employé(e) d'atelier hautement qualifié(e) Employé(e)de fabrication hautement qualifié(e) Vendeur (euse) hautement qualifié(e) Installateur (trice) hautement qualifié(e) Responsable de rayon Adjoint(e) au responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés) Acheteur (euse) sédentaire (auprès des grossistes itinérants), vendeur (euse) sédentaire Animateur (trice) d'équipe	Vendeur (euse) hautement qualifié(e) Employé(e) d'atelier hautement qualifié(e) Employé(e)de fabrication hautement qualifié(e) Magasinier hautement qualifié(e) Hôte (esse) de caisse principal(e) Chauffeur - livreur (euse) - installateur (trice) hautement qualifié(e) Responsable de rayon Adjoint(e) au responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés)	Toiletteur (euse) hautement qualifié(e) Agent animalier hautement qualifié Éducateur (trice) canin hautement qualifié(e)

Deuxième échelon : coefficient 420

Elle/il propose plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients à son responsable hiérarchique.

Elle/il peut assister une équipe composée de personnes de niveaux conventionnels I à IV inclus.

FLEURISTERIE	VENTE ANIMAUX FAMILIERS	SERVICE AUX ANIMAUX FAMILIERS
Personnel administratif		
Employé(e) de service administratif hautement qualifié(e) Comptable	Employé(e) de service administratif hautement qualifié(e) Employé(e) de service contentieux hautement qualifié(e) Employé(e) de service informatique hautement qualifié(e) Secrétaire Comptable Informaticien(ne) Gestionnaire de paie	Employé(e) de service administratif hautement qualifié(e) Secrétaire hautement qualifié(e) Comptable Gestionnaire de paie
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Fleuriste hautement qualifié(e) Employé(e) d'atelier hautement qualifié(e) Employé(e) de fabrication hautement qualifié(e) Vendeur (euse) hautement qualifié(e) Installateur (trice) hautement qualifié(e) Responsable de rayon	Vendeur (euse) hautement qualifié(e) Employé(e) d'atelier hautement qualifié(e) Employé(e) de fabrication hautement qualifié(e) Magasinier(e) hautement qualifié(e) Hôte (esse) de caisse principal(e) Chauffeur - livreur (euse) - installateur (trice) hautement qualifié(e)	Toiletteur (euse) hautement qualifié(e) Agent animalier hautement qualifié Éducateur (trice) canin hautement qualifié(e)

FLEURISTERIE	VENTE ANIMAUX FAMILIERS	SERVICE AUX ANIMAUX FAMILIERS
Adjoint(e) au responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés) Acheteur (euse) sédentaire (auprès des grossistes itinérants), vendeur (euse) sédentaire Animateur (trice) d'équipe	Responsable de rayon Adjoint(e) au responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés)	

Troisième échelon : coefficient 430

Le travail est caractérisé par :

- l'élargissement du domaine d'action à des spécialités administratives ou techniques connexes ;
- pour les services aux animaux familiers, il est en mesure d'expliquer le contenu du document d'information et d'assurer un suivi sur les besoins des animaux cédés ;
- une réelle autonomie dans l'exécution des tâches avec possibilité d'assistance et de contrôle.

Elle/il peut assister une équipe composée de personnes assurant des travaux faisant appel à des solutions diversifiées et nécessitant des adaptations. Dans ce cas, elle/il aura vocation à passer au niveau conventionnel V.

Ceci implique d'être informé des études d'implantation et de renouvellement des moyens ainsi que lors de l'établissement des programmes d'activité, de l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution.

FLEURISTERIE	VENTE ANIMAUX FAMILIERS	SERVICE AUX ANIMAUX FAMILIERS
Personnel administratif		
Employé(e) de service administratif hautement qualifié(e) Comptable	Employé(e) de service administratif hautement qualifié(e) Employé(e) de service contentieux hautement qualifié(e) Employé(e) de service informatique hautement qualifié(e) Secrétaire Comptable Informaticien(ne) Gestionnaire de paie	Employé(e) de service administratif hautement qualifié(e) Secrétaire hautement qualifié(e) Comptable Gestionnaire de paie
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Fleuriste hautement qualifié(e) Employé(e) d'atelier hautement qualifié(e) Employé(e) de fabrication hautement qualifié(e) Vendeur (euse) hautement qualifié(e) Installateur (trice) hautement qualifié(e) Responsable de rayon Acheteur (euse) sédentaire (auprès des grossistes itinérants), vendeur (euse) sédentaire Adjoint(e) au responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés) Animateur (trice) d'équipe	Employé(e) d'atelier hautement qualifié(e) Employé(e) de fabrication hautement qualifié(e) Magasinier hautement qualifié(e) Hôte (esse) de caisse principal(e) Chauffeur - livreur (euse) - installateur (trice) hautement qualifié(e) Responsable de rayon Adjoint(e) au responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés)	Toiletteur (euse) hautement qualifié(e) Agent animalier hautement qualifié Éducateur (trice) canin hautement qualifié(e)

Niveau V : techniciens supérieurs et agents de maîtrise

Caractéristiques générales du niveau

D'après des directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, accompagnées d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux, elle/il assure ou coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe selon l'échelon.

L'activité est généralement constituée par l'étude, la mise au point, l'exploitation des produits, moyens ou procédés comportant une part d'innovation.

Elle/il peut assurer l'animation d'un ou plusieurs salariés, soit directement, soit par l'intermédiaire de responsables de niveaux différents.

Ceci implique de :

- faire réaliser les tâches définies par le supérieur hiérarchique ;
- répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler les résultats par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctrices nécessaires ;
- apprécier les compétences individuelles, proposer et soumettre à la hiérarchie les mesures en découlant, participer à leurs applications ;
- promouvoir la sécurité à tous les niveaux, provoquer des actions spécifiques.

Elle/il est placé(e) sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, lequel peut être le chef d'entreprise lui-même.

Niveau de connaissances :

Niveau III de l'Éducation nationale acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente ou par l'expérience professionnelle ou par toutes formations techniques ou par la VAE.

FLEURISTERIE	VENTE ANIMAUX FAMILIERS	SERVICE AUX ANIMAUX FAMILIERS
BM III Fleuriste, MOF Fleuriste	Brevet de technicien supérieur management des unités commerciales (BTS MUC) Brevet de technicien supérieur négociation et relations clients (BTS NRC) Brevet de technicien supérieur conseil et vente de végétaux d'ornement (BTS TCVO)	Brevet de technicien supérieur production animal (BTS PA) Brevet de technicien supérieur management des unités commerciales (BTS MUC) MOF Toilettier canin

Premier échelon : coefficient 510

À cet échelon, l'innovation consiste à rechercher des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini.

Lorsqu'il y a responsabilité de supervision, celle-ci porte sur du personnel ayant des travaux diversifiés, mais complémentaires.

Elle/il est amené(e), pour obtenir les résultats recherchés, à proposer des solutions adaptées et à les mettre en œuvre.

FLEURISTERIE	VENTE ANIMAUX FAMILIERS	SERVICE AUX ANIMAUX FAMILIERS
Personnel administratif		
Responsable de service administratif Assistant(e) de direction Comptable Responsable d'agence secondaire	Responsable d'un service (administratif, juridique, comptable, informatique, contentieux) Assistant(e) de direction Comptable Informaticien(ne) Gestionnaire de paie Responsable d'agence secondaire	Responsable d'un service (administratif, juridique, comptable) Assistant(e) de direction Comptable Gestionnaire de paie
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Technicien(ne) fleuriste Chef d'atelier Chef de fabrication Chef de rayon Adjoint(e) au responsable de magasin Responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés) Chef d'équipe Adjoint(e) au directeur de magasin Chef de chantier extérieur	Animateur (trice) des ventes Chef d'atelier Chef de fabrication Chef de rayon Adjoint(e) au responsable de magasin Adjoint(e) au directeur de magasin Responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés) Chef de chantier extérieur Chef de département approvisionnement/stockage/distribution	Responsable d'établissement Responsable d'un salon ou d'un service de toilettage Responsable investigation bien-être animal

Deuxième échelon : coefficient 520

À cet échelon, l'innovation consiste, en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes, à rechercher et à adapter des solutions se traduisant par des résultats techniquement et économiquement valables.

Lorsqu'il y a responsabilité de supervision, celle-ci consiste à assurer la coordination avec des salariés dont les activités mettent en œuvre des techniques stabilisées.

Elle/il peut participer à l'élaboration des programmes de travail, à la définition des normes et à leurs conditions d'utilisation.

FLEURISTERIE	VENTE ANIMAUX FAMILIERS	SERVICE AUX ANIMAUX FAMILIERS
Personnel administratif		
Responsable de service administratif Assistant(e) de direction Comptable Responsable d'agence secondaire	Responsable d'un service (administratif, juridique, comptable, informatique, contentieux) Assistant(e) de direction Comptable Informaticien(ne) Gestionnaire de paie Responsable d'agence secondaire	Responsable d'un service (administratif, juridique, comptable) Assistant(e) de direction Comptable Gestionnaire de paie

FLEURISTERIE	VENTE ANIMAUX FAMILIERS	SERVICE AUX ANIMAUX FAMILIERS
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Technicien(ne) fleuriste Chef d'atelier Chef de fabrication Chef de rayon Adjoint(e) au responsable de magasin Responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés) Chef d'équipe Adjoint(e) au directeur de magasin Chef de chantier extérieur	Animateur (trice) des ventes Chef d'atelier Chef de fabrication Agent de maîtrise responsable de pension canine Chef de rayon Adjoint(e) au responsable de magasin Adjoint(e) au directeur de magasin Responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés) Chef de chantier extérieur Responsable de service approvisionnement/stockage/distribution	Responsable d'établissement responsable d'un salon ou d'un service de toilettage Responsable investigation bien-être animal

Troisième échelon : coefficient 530

À cet échelon, l'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécifications destinées à compléter l'objectif initialement défini, à élaborer et mettre en œuvre les solutions nouvelles qui en résultent.

Lorsqu'il y a responsabilité de supervision, celle-ci consiste à assurer la coordination avec des salariés dont les activités mettent en œuvre des techniques diversifiées et évolutives.

Elle comporte la responsabilité de la réalisation d'objectifs prédéfinis.

Le (la) salarié(e) est associé(e) à l'élaboration de bases prévisionnelles de gestion. Elle/il prévoit dans les programmes des dispositifs lui donnant la possibilité d'intervenir pendant ou avant la réalisation.

Elle/il organise, sous le contrôle du supérieur hiérarchique, les achats (MIN, MIR, grossistes, PeT Fooder...). Elle/il gère les besoins en formations selon les emplois du temps du personnel

FLEURISTERIE	VENTE ANIMAUX FAMILIERS	SERVICE AUX ANIMAUX FAMILIERS
Personnel administratif		
Responsable de service administratif, comptable Assistant(e) de direction Responsable d'agence secondaire	Responsable d'un service (administratif, juridique, comptable, informatique, contentieux) Assistant(e) de direction Comptable, Informaticien(ne) Gestionnaire de paie Responsable d'agence secondaire	Responsable d'un service (administratif, juridique, comptabilité) Assistant(e) de direction Comptable Gestionnaire de paie

FLEURISTERIE	VENTE ANIMAUX FAMILIERS	SERVICE AUX ANIMAUX FAMILIERS
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Technicien(ne) fleuriste Chef d'atelier Chef de fabrication Chef de rayon Responsable de magasin (dans les entreprises d'au plus 10 salariés) Chef d'équipe Adjoint(e) au directeur de magasin Chef de chantier extérieur Chef de service approvisionnement/stockage/distribution Acheteur (euse) (itinérant non cadre) (MIN, MIR, grossistes...) (établissement de moins 10 salariés)	Animateur (trice) des ventes Chef d'atelier Chef de fabrication Agent de maîtrise responsable de pension canine Chef de rayon Adjoint(e) au responsable de magasin Adjoint(e) au directeur de magasin Responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés) Chef de chantier extérieur Responsable de service approvisionnement/stockage/distribution Acheteur (euse) (itinérant non cadre) (MIN, MIR, grossistes...)	Responsable d'établissement Responsable d'un salon ou d'un service de toilettage

Niveau VI : cadres

Caractéristiques générales du niveau

À partir d'objectifs généraux ou de politique définis, elle/il assume des fonctions dans sa spécialité ou la gestion d'un ou plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise.

Ces fonctions impliquent des compétences techniques et un esprit de créativité et d'innovation.

Elles nécessitent des qualités d'encadrement en particulier en matière d'hygiène et de sécurité et notamment concernant l'utilisation de produits dangereux.

Elles impliquent la participation à la gestion économique de leurs secteurs d'activité.

Elles comportent une autonomie et l'obligation de prendre les initiatives nécessaires pour faire face à toutes situations nouvelles.

Niveau de connaissances :

Niveaux I et II de l'Éducation nationale acquis soit par voie scolaire ou par la formation équivalente ou par l'expérience professionnelle ou par toutes formations techniques ou par la VAE.

Les trois grandes catégories de cadres sont :

1. Les cadres dits « intégrés » ;
2. Les cadres dits « autonomes » ;
3. Les cadres dirigeants.

À noter : il s'agit du troisième niveau de salariés aptes à enseigner les domaines technologiques et pratiques, à des personnes en formation préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau V à III de l'Éducation nationale ou un certificat de qualification professionnelle :

- à temps plein dans une école ou un centre de formation professionnelle ;
- ponctuellement pour des formations thématiques ou de courtes durées.

À noter : la définition de fleuriste expert est la suivante :

- cadre compétent dans les domaines : gestion, management et technicité ;
- possédant tous les diplômes et titres (VAE) des niveaux inférieurs ;
- étant lauréat de concours nationaux agréés ;

- possédant un diplôme, un titre ou une qualification à vocation professionnelle en fleuristerie ou équivalent au niveau II de l'Éducation nationale.

Premier échelon : coefficient 610

Cadres dits « intégrés » : les cadres appartenant à cette catégorie sont ceux dont le rythme de travail épouse l'horaire collectif.

Elles/ils participent à la définition des objectifs de son secteur.

L'activité est caractérisée par l'encadrement et la coordination des personnels placés sous son autorité.

Dans ce cas, le travail est caractérisé à la fois par son autonomie et sa haute technicité.

FLEURISTERIE	VENTE ANIMAUX FAMILIERS	SERVICE AUX ANIMAUX FAMILIERS
Personnel administratif		
Chef de service administratif, comptable Responsable de succursale ou d'agence Responsable du personnel Promoteur (trice) des ventes Chef de produits Assistant(e) de direction Contrôleur (euse) de gestion	Responsable d'un service (administratif, juridique, informatique, comptabilité, contentieux) Responsable de succursale ou d'agence Responsable du personnel Promoteur (trice) des ventes (commercial réseau) Chef de produits Assistant(e) de direction Contrôleur (euse) de gestion Trésorier (ière) Chargé(e) d'expansion	Responsable d'un service (administratif, juridique, comptabilité) Assistant(e) de direction Chef/responsable comptable Gestionnaire de paie Responsable du personnel Contrôleur (euse) de gestion
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Fleuriste expert(e) Chef d'atelier Chef de fabrication Chef des ventes Chef d'équipe Directeur (trice) de magasin Acheteur (euse) (MIN, MIR, grossistes...) (dans les établissements de 10 salariés et plus)	Chef des ventes Chef d'atelier Chef de fabrication Chef d'équipe Responsable de magasin (dans les établissements de 10 salariés et plus) Acheteur (euse) (MIN, MIR, grossistes...) Directeur (trice) de magasin Responsable du service caisse	Chef d'établissement (dans les établissements de 10 salariés et plus) Directeur d'un salon ou chef de service de toilettage

Deuxième échelon : coefficient 620

Cadres non dirigeants dits « intégrés » : les cadres appartenant à cette catégorie sont ceux dont le rythme de travail épouse l'horaire collectif.

Le passage à cet échelon est fonction de l'importance et de la maîtrise des tâches, des responsabilités confiées et de l'augmentation des effectifs à encadrer.

Elles/ils disposent d'une autonomie relative pour l'organisation de leur emploi du temps, notamment :

- pour les achats (MIN, MIR, grossistes...) ;
- pour le temps consacré à la formation en entreprise.

FLEURISTERIE	VENTE ANIMAUX FAMILIERS	SERVICE AUX ANIMAUX FAMILIERS
Personnel administratif		
Chef de service administratif, comptable Responsable de succursale ou d'agence Responsable du personnel Promoteur (trice) des ventes Chef de produits Assistant(e) de direction Contrôleur (euse) de gestion	Responsable d'un service (administratif, juridique, informatique, comptabilité, contentieux) Responsable de succursale ou d'agence Responsable du personnel Promoteur (trice) des ventes (commercial réseau) Chef de produits Assistant(e) de direction Contrôleur (euse) de gestion Trésorier (ière) Chargé(e) d'expansion	Responsable d'un service (administratif, juridique, comptabilité) Assistant(e) de direction Chef/responsable comptable Gestionnaire de paie Responsable du personnel Contrôleur (euse) de gestion
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Fleuriste expert Chef d'atelier Chef de fabrication Chef des ventes Chef d'équipe Directeur (trice) de magasin Acheteur (euse) (MIN, MIR, grossistes...) (dans les établissements de 10 salariés et plus)	Chef d'atelier Chef de fabrication Chef de département toilettage Chef d'équipe Responsable de magasin (dans les établissements de 10 salariés et plus) Directeur (trice) de magasin Responsable du service caisse Acheteur (euse) (MIN, MIR, grossistes...)	Chef d'établissement (dans les établissements de 10 salariés et plus) Directeur d'un salon de toilettage

Troisième échelon : coefficient 630

Cadres dits « autonomes » : les cadres appartenant à cette catégorie bénéficient d'une grande autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps (non occupés selon un horaire collectif).

Ils peuvent être soumis à forfait annuel en heures ou en jours selon les dispositions d'un accord collectif d'entreprise, ou à défaut, de la branche.

Le passage à cet échelon est fonction de la réalisation d'objectifs ou de missions qu'elles/ils doivent gérer eux-mêmes.

FLEURISTERIE	VENTE ANIMAUX FAMILIERS	SERVICE AUX ANIMAUX FAMILIERS
Personnel administratif		
Chef de service administratif, comptable Promoteur (trice) des ventes Chef de produits Assistant(e) de direction Contrôleur (euse) de gestion Sous-directeur (trice)	Responsable d'un service administratif, juridique, informatique, comptabilité, contentieux Responsable du personnel Promoteur (trice) des ventes (commercial réseau) Chef de produits Assistant(e) de direction Contrôleur (euse) de gestion Trésorier (ière) Chargé(e) d'expansion Sous-directeur (trice)	Responsable d'un service (administratif, juridique, comptabilité) Assistant(e) de direction Chef/responsable comptable Gestionnaire/responsable de paie Responsable du personnel Contrôleur (euse) de gestion

FLEURISTERIE	VENTE ANIMAUX FAMILIERS	SERVICE AUX ANIMAUX FAMILIERS
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Fleuriste expert(e) Chef d'atelier Chef de fabrication Chef des ventes Chef d'équipe Directeur (trice) de magasin Acheteur (euse) (MIN, MIR, grossistes...) dans les établissements de 10 salariés et plus Responsable commercial	Chef d'atelier Chef de fabrication Chef d'équipe Responsable commercial Acheteur (euse) (MIN, MIR, grossistes...) Directeur (trice) régional	Docteur vétérinaire Chef d'établissement (dans les établissements de 10 salariés et plus) Directeur d'un salon ou d'un service de toilettage

Niveau VII : cadres dirigeants

Caractéristiques générales du niveau

Les caractéristiques de ce niveau sont celles d'une compétence élevée et d'une expérience étendue et éprouvée.

Elles/ils définissent notamment les consignes d'hygiène et de sécurité et veillent à leur application en coordination avec le personnel et les représentants du personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

Sont concernés les cadres qui disposent d'une latitude suffisante dans l'organisation de leurs horaires et dont le niveau élevé de responsabilité et d'autorité est notamment attesté par l'importance des fonctions et de leurs rémunérations.

Ils dirigent l'ensemble des salariés placés sous leur autorité.

Niveau de connaissances :

Niveaux I et II de l'Éducation nationale acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente ou par l'expérience professionnelle ou par toutes formations techniques ou par la VAE.

Premier échelon : coefficient 710

L'activité est caractérisée par la direction :

- d'une unité ou d'un secteur important d'un établissement ou d'une entreprise en assurant notamment des liaisons avec les autres unités ;
- de plusieurs unités appartenant, le cas échéant, à des établissements différents ;
- d'un établissement d'importance moyenne.

Les principales décisions prises à ce poste ont des répercussions sensibles sur les autres unités et nécessitent la prise en compte préalable et la coordination d'éléments complexes et variés.

FLEURISTERIE	VENTE ANIMAUX FAMILIERS	SERVICE AUX ANIMAUX FAMILIERS
Personnel administratif		
Directeur (trice) administratif (tive) Directeur (trice) financier Directeur (trice) du service contentieux ou juridique Directeur (trice) informatique Directeur (trice) de la comptabilité Directeur (trice) de succursale ou d'agence Directeur (trice) du personnel	Directeur (trice) administratif (tive) Directeur (trice) financier Directeur (trice) du service contentieux ou juridique Directeur (trice) informatique Directeur (trice) de la comptabilité Directeur (trice) de succursale ou d'agence Directeur (trice) du personnel Secrétaire général(e) Directeur (trice) d'expansion	Directeur d'établissement ayant ou non un mandat social
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Directeur (trice) d'exploitation Directeur (trice) commercial(e)	Directeur (trice) commercial(e) Directeur (trice) d'exploitation	Directeur d'établissement ayant ou non un mandat social

Deuxième échelon : coefficient 720

L'activité est caractérisée par la direction et l'exercice de responsabilités importantes nécessitant une compétence étendue et de haut niveau.

Elle implique la participation à l'élaboration des politiques, des structures et des objectifs de l'entreprise.

La prise en compte préalable et la coordination d'éléments complexes et variés est obligatoire en raison des répercussions importantes, dans le secteur d'activité comme dans celui de secteurs extérieurs, consécutivement aux décisions prises.

FLEURISTERIE	VENTE ANIMAUX FAMILIERS	SERVICE AUX ANIMAUX FAMILIERS
Personnel administratif		
Directeur (trice) de service : administratif, marketing, contentieux, comptable, financier, trésorerie, ressources humaines, paie, informatique, logistique, achats, etc. Directeur (trice) général(e) adjoint(e),	Directeur (trice) de service : administratif, marketing, contentieux, comptable, financier, trésorerie, ressources humaines, paie, informatique, logistique, achats, etc. Directeur (trice) général(e) adjoint(e) Secrétaire général(e) Directeur (trice) d'expansion	Directeur d'établissement ayant ou non un mandat social
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Directeur (trice) d'exploitation Directeur (trice) commercial(e)	Directeur (trice) d'exploitation, Directeur (trice) commercial(e)	Directeur d'établissement ayant ou non un mandat social

Troisième échelon : coefficient 730

L'activité est caractérisée par la haute compétence et les responsabilités étendues qu'impliquent la nature de l'entreprise, la nécessité d'une coordination entre de multiples activités ou l'importance de l'établissement.

Elle implique la plus large autonomie de jugement et d'initiative.

FLEURISTERIE	VENTE ANIMAUX FAMILIERS	SERVICE AUX ANIMAUX FAMILIERS
Personnel administratif		
Directeur (trice) général(e) adjoint(e) Directeur (trice) général(e)	Directeur (trice) général(e) adjoint(e) Secrétaire général(e) Directeur (trice) général(e)	Directeur d'établissement ayant ou non un mandat social
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Directeur (trice) d'exploitation Directeur (trice) commercial(e)	Directeur (trice) d'exploitation Directeur (trice) commercial(e)	Directeur d'établissement ayant ou non un mandat social

Article 8

Durée. – Révision. – Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 9

Entrée en vigueur. – Dépôt/publicité. – Extension

Le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Il entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

À cette date, les dispositions définies au présent accord annuleront et remplaceront celles fixées par l'accord collectif national du 1^{er} juillet 2009.

Cependant, tout employeur peut anticiper dans son entreprise la mise en application du dispositif réactualisé de classifications.

Article 10

Information et consultation

Dans les entreprises de 50 salariés et plus :

Au plus tard le 15 du mois suivant le jour de parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord, l'employeur provoquera une réunion spécifique destinée à informer et consulter les représentants élus du personnel (membres du comité d'entreprise ou délégués du personnel ou conseil social et économique).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés :

La même procédure et les mêmes délais que ci-dessus devront être respectés à l'égard des délégués du personnel ou du conseil social et économique, lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

À défaut de représentation élue du personnel, (ou concernant les entreprises de plus 10 salariés, en cas de PV de carence), l'employeur devra organiser une réunion d'information des salariés de son entreprise, un procès-verbal de réunion devant être établi avec émargement des participants.

Article 11

Notifications individuelles

S'il survient des modifications dans le classement actuel des salariés suite à l'application de la nouvelle grille de classification, les parties signataires conviennent que :

- les entreprises devront, au plus tard 15 jours calendaires après la consultation des représentants élus du personnel ou la réunion d'information du personnel, notifier individuellement à chaque salarié concerné, par lettre recommandée avec avis de réception, ou document remis en mains

propres contre décharge dûment daté et signé : l'intitulé de l'emploi, le niveau, l'échelon et le coefficient qui lui auront été affectés selon la grille de classification révisée, ainsi qu'un exemplaire de l'accord collectif signé ;

La requalification éventuelle d'un salarié selon le nouveau système de classification ne peut en aucun cas entraîner une diminution de la rémunération réelle brute (hors prime d'ancienneté) perçue par le salarié, antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord.

Toutes difficultés d'application ultérieures pourront être transmises à la CPPNI de la branche.

Article 12

Suivi et bilan d'application

Les parties conviennent de suivre périodiquement la mise en place du nouveau système de classification et de présenter un bilan au plus tard à la fin de la première année d'application du présent accord.

Article 13

Hierarchie des normes

En application des dispositions légales en vigueur, le présent accord s'impose aux accords collectifs d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes de ces derniers.

Fait à Paris, le 19 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3010

Convention collective nationale
IDCC : 1978. – FLEURISTES, VENTE
ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS

ACCORD DU 19 JANVIER 2018
RELATIF À LA GRILLE DE SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS 2018

NOR : ASET1850150M
IDCC : 1978

Entre :

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF,

D'une part, et

UNSA ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue ;

Vu l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 13 juin 2000 étendu ;

Vu l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers du 9 décembre 2009 étendu ;

Vu l'article L. 2241-2-1 du code du travail,

Les partenaires sociaux réunis en commission mixte paritaire le 10 janvier 2018 sont convenus des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Revalorisation de la grille de salaires

Les salaires minimaux conventionnels de la branche (base 151,67 heures) sont revalorisés dans les conditions suivantes.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL
I	1	110	1 520,00
	2	120	1 525,00
	3	130	1 530,00
II	1	210	1 535,00
	2	220	1 540,00
	3	230	1 550,00
III	1	310	1 559,20
	2	320	1 569,70
	3	330	1 616,94
IV	1	410	1 653,66
	2	420	1 679,95
	3	430	1 711,43
V	1	510	1 847,94
	2	520	1 952,92
	3	530	2 057,92
VI	1	610	2 183,91
	2	620	2 341,63
	3	630	2 572,40
VII	1	710	3 233,87
	2	720	3 401,87
	3	730	3 569,87

Ces montants sont applicables à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 2

Conditions d'application

Les salaires minimaux fixés par le présent accord sont applicables sous réserve du respect du Smic en vigueur, lorsque celui-ci leur est supérieur.

Article 3

Mesures afin de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

En conséquence, les parties signataires du présent accord préconisent aux entreprises de la branche de mettre en œuvre les mesures suivantes, en fonction de leur effectif et de sa composition :

- identifier les écarts éventuels par rapport à l'objectif d'égalité salariale femme/homme ;
- définir et programmer les mesures permettant de supprimer ces écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, afin d'atteindre l'égalité salariale femme/homme.

Les parties signataires du présent accord rappellent, par ailleurs, que les partenaires sociaux de la branche ont signé le 9 décembre 2009 l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers, qui contient notamment des indicateurs et des orientations pouvant aider les entreprises dans leur démarche.

Article 4

Dispositions particulières aux TPE

La présente grille de salaires a été fixée en vue d'assurer un minimum identique aux salariés de toutes les entreprises de la branche, selon leur coefficient, et ce, quel que soit l'effectif de l'entreprise, afin d'assurer une cohérence dans les salaires minima des emplois de la branche.

En conséquence, le présent accord ne prévoit pas de dispositions spécifiques en matière de salaires minima conventionnels des salarié(e)s selon la taille des entreprises.

Article 5

Hierarchie des normes

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le présent accord s'impose aux accords collectifs d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes de ces derniers.

Article 6

Entrée en vigueur, durée et conditions de révision et dénonciation. – Dépôt/publicité. – Extension

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail, le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 19 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3249

Convention collective nationale
IDCC : 1516. – ORGANISMES DE FORMATION

ACCORD DU 14 SEPTEMBRE 2017
RELATIF À LA CRÉATION DU CQP « CONSEILLER COMMERCIAL EN FORMATION »

NOR : ASET1850168M
IDCC : 1516

Entre :

FFP,

D'une part, et

FEP CFDT ;

SNEPL CTFC ;

FD CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Depuis la signature de la convention collective en 1988, les transformations technologiques et organisationnelles ainsi que l'évolution des pratiques pédagogiques et des attentes des demandeurs de formation font que les emplois dans les organismes de formation et les qualités requises pour les exercer se trouvent aujourd'hui profondément modifiés.

Conscients des enjeux de la qualification professionnelle au sein des organismes, les partenaires sociaux de la branche affirment leur volonté de développer – sous l'égide de la CPEF – une politique de certification et de reconnaissance des compétences acquises, à travers notamment la création et la mise en œuvre de certificats de qualification professionnelle (CQP).

Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation ont décidé de mettre en place un certificat de qualification professionnelle conseiller(ère) commercial(e) en formation.

La création de ce CQP s'est avérée nécessaire pour les raisons suivantes :

- selon l'étude du CPPO relative au personnel non formateur des organismes de formation privés de 2014, la famille de métiers « commercial » est en plein développement et représentent la majorité des intentions d'embauche ;
- selon l'étude du CPPO focus sur les métiers de la famille « commercial, marketing, communication et promotion » de 2015, la professionnalisation en cours des fonctions commerciales

- découle d'une nécessité de « mieux » vendre. Cette tendance entraîne un développement de métiers spécifiques du commercial ainsi qu'une professionnalisation de ces fonctions via formation en interne et/ou recrutement de personnes dédiées. La moitié des structures estime avoir des besoins de formation pour cette catégorie de salariés. Les besoins exprimés portent essentiellement sur la prospection et les autres techniques de vente. Une extrapolation permet d'évaluer à 3 500 le nombre de postes potentiellement créé en 2015. D'ailleurs, la piste du recrutement en interne est rarement évoquée par les OE. Ces besoins portent à la fois sur les conseillers en formation qui exercent en « fonction unique », que ceux qui exercent en « fonction partagée », soit environ 22 000 personnes. La certification professionnelle par le biais de la VAE peut constituer une piste pour la formation en interne des conseiller(e)s en formation ;
- les partenaires sociaux de la branche ont également déploré la rareté des formations consacrées à ce métier.

Article 1^{er}

Positionnement du CQP dans la grille de classification

Le CQP « Conseiller(ère) commercial(e) en formation » est positionné palier 17 dans la convention collective nationale des organismes de formation.

Article 2

Modalités d'accès au niveau hiérarchique retenu

Lors d'un recrutement pour un emploi dont les compétences sont celles définies dans le référentiel métier du CQP « Conseiller(ère) commercial(e) en formation », les candidats ayant le CQP « Conseiller(ère) commercial(e) en formation » sont situés, au moins, palier 17 dans la classification.

Le titulaire du CQP « Conseiller(ère) commercial(e) en formation », qui occupe de fait un emploi de Conseiller(ère) commercial(e) en formation dont les compétences sont celles définies dans le référentiel métier du CQP « Conseiller(ère) commercial(e) en formation », sera placé au moins Palier 17 dans la classification.

Dans le cas où le titulaire du CQP n'occupe pas un emploi de conseiller(ère) commercial(e) en formation, il bénéficiera d'une priorité lors de l'examen des candidatures à un poste de conseiller(ère) commercial(e) en formation.

Article 3

Conditions et modalités d'accès au CQP

Le CQP pourra être acquis :

- dans le cadre d'un parcours de développement des compétences (c'est-à-dire via une action de formation) ;
- ou dans le cadre d'une VAE conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 3.1

Principe du CQP dans le cadre d'un parcours de développement des compétences (c'est-à-dire via une action de formation)

Article 3.1.1

Première étape : repérage des acquis du candidat

Un repérage des acquis du candidat est réalisé au sein de l'entreprise par un professionnel du secteur (interne ou externe habilité par la CPEF) qui connaît le métier visé par le CQP.

Le professionnel du secteur interne ou externe mène un entretien avec le candidat et repère les compétences déjà acquises et les besoins en formation à l'aide du livret de repérage des compétences

acquises et des besoins en formation du candidat (réservé au professionnel du secteur interne ou externe).

À partir de ce repérage, un parcours individualisé de développement de compétences est défini pour le candidat.

Le livret de repérage des compétences acquises et des besoins en formation du candidat est conservé par le candidat et sera remis au professionnel du secteur et à l'évaluateur externe lors de l'étape d'évaluation des compétences.

Article 3.1.2

Deuxième étape : parcours de développement des compétences

Le parcours de développement des compétences porte uniquement sur les compétences à acquérir par le candidat, définies, le cas échéant, à la suite du repérage des compétences acquises et des besoins en formation.

Il peut comporter des actions de formation suivies par le candidat au sein d'un organisme de formation et/ou des actions de développement des compétences en situation de travail.

Un nouvel arrivant dans le métier, n'ayant développé aucune compétence liée au CQP, sera formé pour l'ensemble des compétences du CQP.

Une mise en pratique des compétences en entreprise est nécessaire avant l'évaluation des compétences.

Article 3.1.3

Troisième étape : évaluation des compétences

L'évaluation des compétences porte sur l'ensemble des compétences du CQP.

L'évaluation des compétences est réalisée en entreprise et s'appuie sur l'expérience du candidat, à partir d'un dossier renseigné par le candidat, d'une observation et d'une analyse des situations professionnelles rencontrées.

Cette évaluation est réalisée par un professionnel du secteur et un évaluateur externe.

Si certaines compétences ne sont pas acquises, le candidat peut compléter son parcours et être évalué lorsqu'il est prêt.

À la fin de l'évaluation des compétences, l'évaluateur externe transmet le dossier complété au jury paritaire de la CPEF pour validation.

Article 3.1.4

Quatrième étape : délibération du jury paritaire national

Le jury vérifie la conformité de la démarche et des dossiers remis au regard du dispositif CQP.

Il décide de la délivrance totale ou partielle du CQP à partir de cette vérification.

Pour chacun des candidats salariés, le jury doit disposer :

- du « livret de repérage des compétences acquises et des besoins en formation du candidat » ;
- du « dossier de suivi et d'évaluation du candidat » ;
- de la fiche de décision du « Guide du jury paritaire ».

Seuls les dossiers complets sont présentés au jury.

À partir de ces éléments, le jury est chargé de statuer sur la délivrance (totale ou partielle) ou la non-délivrance du CQP au candidat.

Le jury paritaire délivre le CQP si toutes les compétences sont validées.

En cas de validation partielle, le candidat garde le bénéfice des compétences validées durant 5 ans.

Le candidat peut poursuivre son parcours :

- soit en suivant une formation sur les compétences manquantes, au sein d'un organisme de formation ;
- soit en complétant son expérience professionnelle en entreprise afin de développer les compétences qui lui manquent.

Article 3.2

Procédure du CQP dans le cadre d'une VAE

Le candidat peut bénéficier d'un accompagnement à la VAE conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 3.2.1

Première étape : examen de la recevabilité de la candidature

Le candidat doit remplir la partie 2 du document « Dossier de VAE » et l'adresser au secrétariat de la CPEF.

La demande de recevabilité est examinée et validée par le secrétariat de la CPEF. Si un avis favorable est rendu, le candidat renseigne la partie 3 du « Dossier de VAE » sur les activités qu'il a réalisées (tableau des activités), pour chacune des compétences et peut être évalué.

Article 3.2.2

Deuxième étape : évaluation des compétences

L'évaluation des compétences porte sur l'ensemble des compétences du CQP.

L'évaluation des compétences est réalisée au sein d'une structure d'accueil possédant le plateau technique (en entreprise, organisme de formation...) et s'appuie sur l'expérience du candidat, à partir d'un dossier renseigné par le candidat, d'une observation et d'une analyse des situations professionnelles rencontrées.

Cette évaluation est réalisée par un professionnel du secteur et un évaluateur externe.

À la fin de l'évaluation des compétences, l'évaluateur externe transmet le dossier complété au jury paritaire de la CPEF pour validation.

Article 3.2.3

Troisième étape : délibération du jury paritaire national

Idem que la quatrième étape citée à l'article 3.1.4 citée ci-dessus.

Article 4

Financement du fonctionnement du dispositif

Le financement du fonctionnement du dispositif CQP se fait conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 5

Inscription du CQP au répertoire national des certifications professionnelles

Le dossier du CQP « Conseiller(ère) commercial(e) en formation » sera présenté à la CNCP (commission nationale des certifications professionnelles) pour inscription au RNCP.

Fait le 14 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3249

Convention collective nationale
IDCC : 1516. – ORGANISMES DE FORMATION

AVENANT DU 22 NOVEMBRE 2017
À L'ACCORD DU 19 NOVEMBRE 2015 RELATIF AU RÉGIME OBLIGATOIRE
FRAIS DE SANTÉ AU 1^{ER} JANVIER 2016

NOR : ASET1850167M
IDCC : 1516

Entre :

FFP,

D'une part, et

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

FD CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche de la convention collective nationale des personnels des organismes de formation se sont réunis en vue d'adapter le régime collectif et obligatoire de frais de soins de santé au niveau national, afin d'en améliorer son attractivité.

En conséquence de quoi, il a été conclu le présent avenant qui modifie les dispositions de l'accord collectif de branche du 19 novembre 2015, tel que modifié en dernier lieu par l'avenant du 21 octobre 2016.

Article 1^{er}

Prestations

Les garanties prévues à l'annexe I de l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé et à effet du 1^{er} janvier 2016 sont remplacées par les garanties annexées au présent avenant.

Le niveau 1 constitue le socle de garanties conventionnelles minimum obligatoires.

Ces nouvelles prestations entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2018 sans effet sur le niveau des cotisations.

Article 2

Durée et date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

Article 3

Dépôt et demande d'extension

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent accord au ministre chargé de la sécurité sociale et au ministre chargé du budget en application des dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 22 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

PRESTATIONS EN COMPLÉMENT DES PRESTATIONS VERSÉES PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE

	NIVEAU 1	NIVEAU 2
Hospitalisation et maternité		
Frais de séjour	TM + 120 % BR	TM + 120 % BR
Honoraires, actes de chirurgie et d'anesthésie OPTAM/OPTAM CO	TM + 100 % BR	TM + 150 % BR
Honoraires, actes de chirurgie et d'anesthésie Non OPTAM/OPTAM CO	TM + 80 % BR	TM + 100 % BR
Forfait journalier hospitalier	100 % du forfait	100 % du forfait
Frais de transport		
Frais de transport remboursés par la sécurité sociale	TM	TM
Médecins, auxiliaires médicaux, pharmacie		
Consultations/visites médicales généralistes OPTAM/OPTAM CO	TM	TM
Consultations/visites médicales généralistes Non OPTAM/OPTAM CO	TM	TM
Consultations/visites médicales spécialistes OPTAM/OPTAM CO	TM + 100 % BR	TM + 150 % BR
Consultations/visites médicales spécialistes Non OPTAM/OPTAM CO	TM + 80 % BR	TM + 100 % BR
Auxiliaires médicaux	TM	TM
Analyses	TM	TM
Actes techniques OPTAM/OPTAM CO	TM	TM
Actes techniques Non OPTAM/OPTAM CO	TM	TM
Radiographie, échographie	TM	TM
Pharmacie		
Pharmacie remboursée à 65 % par la sécurité sociale	TM	TM
Pharmacie remboursée à 30 % par la sécurité sociale	TM	TM
Pharmacie remboursée à 15 % par la sécurité sociale	TM	TM
Appareillages, cure thermique		
Appareillage, prothèses orthopédiques et auditives	TM	TM
Cure thermique	TM	TM

	NIVEAU 1	NIVEAU 2
Soins dentaires		
Soins conservateurs et chirurgicaux	TM	TM
Inlay/onlay	TM + 20 % BR	TM + 20 % BR
Parodontologie remboursée par la sécurité sociale	TM	TM
Parodontologie non remboursée par la sécurité sociale	60 € par an	60 € par an
Orthodontie		
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	TM + 25 % BR	TM + 25 % BR
Prothèses dentaires		
Prothèse remboursée par la sécurité sociale	TM + 100 % BR	TM + 175 % BR
Inlay core remboursée par la sécurité sociale	TM + 50 % BR	TM + 50 % BR
Implantologie	200 € par an	200 € par an
Optique (*)		
Équipement simple	100 €	175 €
Équipement complexe	200 €	275 €
Équipement très complexe	200 €	275 €
Équipement mixte verres simple/complexe	150 €	225 €
Équipement mixte verres simple/très complexe	150 €	225 €
Équipement mixte verres complexe/très complexe	200 €	275 €
Lentilles cornéennes prises en charge ou non par l'AM	TM + 60 € par an	TM + 60 € par an
Chirurgie réfractive (correction des défauts visuels) par œil	200 € par œil par an	200 € par œil par an
Autres prestations		
Actes de prévention pris en charge par le RO	TM	TM
Médecine douce (ostéopathe, chiropracteur, acupuncteur)	30 € par séance (maximum 3 par an)	40 € par séance (maximum 4 par an)
(*) Dans la limite d'une prise en charge d'un équipement optique, composé d'une monture et de deux verres, tous les 2 ans par bénéficiaire. Toutefois, pour les mineurs ou en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue, la prise en charge est annuelle.		

Brochure n° 3249

Convention collective nationale
IDCC : 1516. – ORGANISMES DE FORMATION

AVENANT DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2017
PORTANT MODIFICATION DES ARTICLES 18.1 ET 18.2
DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1850166M
IDCC : 1516

Entre :

FFP,

D'une part, et

FEP CFDT ;

SNEPL CFTC ;

FD CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels en son article 24,

Article 1^{er}

*Modification de l'article 18.1 de la CCNOF
relatif aux instances du dialogue social dans la branche*

L'expression « commission paritaire d'interprétation (CPI) » annule et remplace la « commission paritaire d'interprétation et de validation (CPIV) ».

Article 2

*Modification de l'article 18.2 de la CCNOF
relatif aux missions et attributions des commissions paritaires*

L'expression « commission paritaire d'interprétation » annule et remplace l'expression « commission paritaire d'interprétation et de validation ».

L'expression « la validation des accords conclus au sein des entreprises de moins de 200 salariés dépourvus de délégués syndicaux conformément aux textes en vigueur » est supprimée.

Article 3

Date d'effet

Le présent avenant sera déposé aux services du ministère.

Il prendra effet au lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

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

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3190

Convention collective nationale
IDCC : 2150. – PERSONNELS DES SOCIÉTÉS ANONYMES
ET FONDATIONS D'HLM

AVENANT N° 10 DU 14 DÉCEMBRE 2017
RELATIF AU BARÈME DE RÉMUNÉRATIONS AU 1^{ER} JANVIER 2018

NOR : ASET1850148M
IDCC : 2150

Entre :

FNESH,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

CFDT FNSCB ;

FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle ont conclu le 22 juin 2017 un avenant relatif au barème de rémunération qui entrera pleinement en vigueur au 1^{er} janvier 2018.

À l'issue de deux séances de négociation organisées les 23 novembre et 14 décembre 2017, les signataires du présent accord ont convenu de compléter les dispositions relatives aux rémunérations annuelles minimales applicables en les faisant à nouveau évoluer au 1^{er} janvier 2018.

Les organisations signataires précisent que conformément aux articles 2 des annexes I et II de la CCN étendue du 27 avril 2000, les rémunérations du barème annuel s'entendent y compris la gratification de fin d'année, la prime de vacances, tout avantage en nature et toutes autres primes ou gratifications contractuelles ayant un triple caractère de fixité, de généralité et de constance.

Par ailleurs, les organisations signataires rappellent que, dans les conditions des articles L. 3232-1 et suivants du code du travail, l'employeur assure aux salariés une rémunération au moins équivalente au salaire minimum de croissance (Smic).

Article 1^{er}

Barème annuel de rémunérations

Les rémunérations des barèmes annuels figurant aux articles 2 des annexes I et II de la CCN étendue du 27 avril 2000 et ses avenants successifs sont remplacées par le barème annuel suivant :

(En euros.)

COTATION	COEFFICIENT (administratif, entretien, maintenance)	SALAIRE MINIMUM annuel professionnel
4 à 9	G1, EE, OE, EQ, OQ1	20 095,43
10 à 12	G2, GQ, AQ, OQ2	21 668,05
13 à 15	G3, GHQ, OHQ	23 794,40
16 à 18	G4, GS, CE	26 371,43
19 à 21	G5	34 741,79
22 à 24	G6	35 937,01
25 à 27	G7	37 503,32
28 à 30	G8	42 954,47
31 à 32	G9	60 830,42

Le montant actualisé de la prime de vacances (4 % du salaire minimum annuel professionnel des premiers niveaux de classification) est de 803,82 €.

Article 2

Date d'application du présent avenant

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2018.

Article 3

Égalité hommes-femmes

Les entreprises devront veiller à ce que le nombre d'augmentations et de promotions des femmes et des hommes soit comparable.

Article 4

Révision

Les modalités de révision du présent accord sont définies par les dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 5

Dépôt

Après notification prévue à l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente procède au dépôt de l'accord auprès des autorités compétentes. La fédération nationale des ESH est mandatée par les signataires pour effectuer toutes les démarches nécessaires.

Article 6

Extension

En même temps que son dépôt, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail.

Après avoir lu et paraphé chacune des pages précédentes, les représentants mentionnés en première et dernière pages ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord au nom de leur organisation.

Fait à Paris, le 14 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3136

Convention collective nationale
IDCC : 1480. – JOURNALISTES

AVENANT DU 6 NOVEMBRE 2017
À L'ACCORD DU 29 MARS 2005
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1850165M
IDCC : 1480

Entre :

SEPM,

D'une part, et

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

SNJ,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

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

La formation professionnelle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels, et participe à l'enrichissement des compétences des salariés tout au long de leur vie.

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

- de recevoir la formation nécessaire pour s'adapter à l'évolution de leur emploi, à l'apparition de nouvelles techniques, voire de se préparer à un changement d'emploi ou de profession ; elle doit permettre d'accompagner les mutations et évolutions des métiers ;
- d'acquérir des connaissances plus approfondies dans un domaine spécifique lié à leurs activités et d'améliorer leur qualification ;
- de mettre à jour ou d'étendre leurs connaissances générales, afin d'élever leur niveau technique et leur culture professionnelle.

Ces objectifs conduisent à distinguer trois grandes catégories de métiers :

- les métiers émergents qui sont les nouveaux métiers faisant appel à des compétences nouvelles et ciblées ;
- les métiers sensibles qui sont les métiers pour lesquels les évolutions technologiques, organisationnelles ou économiques entraîneront une diminution importante des effectifs et/ou une évolution importante des compétences requises ;
- les métiers stables qui sont les métiers nécessitant des actions d'adaptation au poste de travail et/ou l'acquisition de compétences.

Les changements liés aux mutations technologiques et aux nouveaux usages du média magazine nécessitent d'accompagner les salariés dans la transformation des métiers, l'évolution et le développement de leurs compétences. Les actions de formation mises en œuvre à ces fins seront prévues en priorité par le plan de formation des entreprises.

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

TITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

Définition du champ d'application

Le présent accord national professionnel s'applique en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, aux entreprises, et à leurs filiales qui ont pour activité principale l'édition de publications périodiques sous forme imprimée ou numérique, destinées au grand public ou à des publics spécifiques, et à l'ensemble de leurs salariés en CDI ou CDD, en temps partiel ou temps plein.

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

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

Les entreprises concernées par le présent accord relèvent de :

- la nouvelle convention collective des employés et des cadres des éditeurs de la presse magazine (IDCC en attente) qui remplace la convention collective des employés des éditeurs de la presse magazine (IDCC 3202) et la convention collective des cadres des éditeurs de la presse magazine (IDCC 3201) ;
- la convention collective nationale des journalistes du 1^{er} novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987 (IDCC 1480).

Ne relèvent pas du présent accord :

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

- les entreprises relevant de la convention collective nationale des cadres de la presse hebdomadaire régionale (IDCC 1563).

Article 2

Accords antérieurs

Le présent accord constitue un avenant à l'accord collectif national relatif à la formation professionnelle de la presse du 29 mars 2005. Il annule et remplace les dispositions contraires ou obsolètes de cet accord du 29 mars 2005 pour la branche visée à l'article 1^{er}.

TITRE II

ACCÈS AUX DISPOSITIFS DE FORMATION

Conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. À cette fin, plusieurs dispositifs peuvent être mobilisés.

Article 3

Dispositifs de formation

La formation professionnelle continue est ouverte aux salariés dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Ils ont accès aux dispositifs de formation déterminés par la loi du 5 mars 2014 (art. L. 6111-1 et suivants du code du travail) tels que le plan de formation prévu, le cas échéant, par l'entreprise, la mobilisation du compte personnel de formation (CPF), les périodes de professionnalisation, l'apprentissage, les contrats de professionnalisation, le congé individuel de formation (CIF).

Article 4

Conseil en évolution professionnelle

Un conseil en évolution professionnelle (CEP) est accessible à toute personne conformément à l'article L. 6111-6 du code du travail. Les organismes habilités à délivrer le service du CEP sont à ce jour Pôle emploi, l'APEC, l'AFDAS, tout organisme désigné à ce titre par un conseil régional et le Cap emploi pour les personnes en situation de handicap. Ce conseil gratuit accompagne les projets d'évolution professionnelle en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Le CEP se structure pour les bénéficiaires autour d'un accueil individualisé, d'un conseil personnalisé et d'un accompagnement à la mise en œuvre de leur projet d'évolution professionnelle.

Article 5

Entretien professionnel

Le salarié, selon les textes en vigueur au jour de la signature, est informé à son embauche qu'il bénéficie tous les 2 ans, d'un entretien professionnel qui doit lui permettre d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualification et d'emploi. Il est distinct de l'entretien d'évaluation et donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Cet entretien doit être systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité, conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 dudit code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale, ou au terme d'un mandat syndical.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un bilan faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, conformément à l'article L. 6315-1, II. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Ce bilan qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels prévus à l'article L. 6315-1 du code du travail, et d'apprécier si le salarié a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours des 6 années mentionnées au paragraphe ci-dessus, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus, et d'au moins deux des trois mesures également mentionnées ci-dessus, l'employeur est tenu de procéder à un abondement au titre du compte personnel de formation du salarié à hauteur de 100 heures pour un salarié à temps complet, et de 130 heures pour un salarié à temps partiel.

Cet abondement donne lieu à un versement à l'AFDAS avant le 1^{er} mars de chaque année.

TITRE III

CONTRIBUTION DES ENTREPRISES

Afin de renforcer les moyens de la formation professionnelle et de mutualiser les efforts d'investissement des entreprises de la branche, une contribution conventionnelle est instaurée par le présent accord. Le montant et les modalités d'utilisation sont précisés ci-après.

Article 6

Assiette des contributions et échéance de versement à l'AFDAS

L'assiette des contributions est constituée de l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévues aux articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale. Toutefois, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées de façon forfaitaire, les contributions sont assises sur les rémunérations brutes après déductions forfaitaires éventuelles pour frais professionnels.

Les entreprises versent obligatoirement à l'AFDAS la contribution légale due en application des articles L. 6331-2 ou L. 6331-9 et suivants du code du travail, et détaillée ci-après, au plus tard le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la contribution est due.

Article 7

Contribution légale

En vertu des dispositions légales en vigueur, la contribution légale est fixée en fonction des effectifs de l'entreprise de la façon suivante :

- pour les entreprises occupant moins de 11 salariés, la contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 0,55 % du montant des salaires bruts versés aux salariés en CDI et aux salariés en CDD. Cette contribution est composée comme suit :
 - 0,4 % destiné au financement du plan de formation ;
 - 0,15 % destiné au financement de la professionnalisation ;
- pour les entreprises occupant de 11 à 49 salariés, la contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 1 % du montant des salaires bruts versés aux salariés en CDI et aux salariés en CDD.

Cette contribution est composée comme suit :

- 0,15 % destiné au financement du congé individuel de formation ;
- 0,2 % destiné au financement du compte personnel de formation ;
- 0,2 % destiné au financement du plan de formation ;
- 0,3 % destiné au financement de la professionnalisation ;
- 0,15 % versé au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.
- pour les entreprises occupant de 50 à 299 salariés, la contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 1 % du montant des salaires bruts versés aux salariés en CDI et aux salariés en CDD. Cette contribution est composée comme suit :
 - 0,2 % destiné au financement du congé individuel de formation ;
 - 0,2 % destiné au financement du compte personnel de formation ;
 - 0,1 % destiné au financement du plan de formation ;
 - 0,3 % destiné au financement de la professionnalisation ;
 - 0,2 % versé au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.
- pour les entreprises occupant 300 salariés et plus, la contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 1 % du montant des salaires bruts versés aux salariés en CDI et aux salariés en CDD. Cette contribution est composée comme suit :
 - 0,2 % destiné au financement du congé individuel de formation ;
 - 0,2 % destiné au financement du compte personnel de formation ;
 - 0,4 % destiné au financement de la professionnalisation ;
 - 0,2 % versé au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Article 8

Financement des congés individuels de formation des salariés en CDD

Pour financer le congé individuel de formation des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, les entreprises versent obligatoirement à l'AFDAS une contribution dont le montant est égal à 1 %, calculée, en application de l'article L. 6322-37 du code du travail, sur la masse salariale brute versée aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant l'année.

Lorsque le contrat à durée déterminée s'est poursuivi par un contrat à durée indéterminée, le versement n'est pas dû.

Article 9

Contribution conventionnelle mutualisée

Pour renforcer les moyens de la formation professionnelle de la branche, il est créé une contribution conventionnelle que les entreprises de 11 salariés et plus, relevant du champ d'application du présent accord, verseront chaque année pendant la durée de l'accord.

Le montant de cette contribution conventionnelle est fixé de la façon suivante :

- 0,1 % du montant des salaires bruts versé aux salariés en CDI et aux salariés en CDD pour les entreprises de 11 à 49 salariés, intégralement mutualisé ;
- 0,4 % du montant des salaires bruts versé aux salariés en CDI et aux salariés en CDD pour les entreprises de 50 salariés et plus.

La contribution conventionnelle est versée à l'AFDAS dans les mêmes conditions que l'obligation légale.

Sous réserve des dispositions ci-dessous relatives aux entreprises de plus de 50 salariés, ces versements sont mutualisés au sein de l'AFDAS et sont gérés dans une section professionnelle spécifique au sein de l'AFDAS, prévue à l'article 13 du présent accord. La mutualisation des fonds intervient entre toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent accord, quel que soit le seuil d'effectif.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, une partie des fonds versés au titre de la contribution conventionnelle sera spécifiquement réservée pour une durée limitée à chaque entreprise relevant de cette catégorie, à hauteur de 0,2 % du versement qu'elle a effectué. À défaut d'avoir été consommés par l'entreprise avant le 31 juillet de chaque année, ces fonds seront alors mutualisés avec les fonds dédiés à la branche de la presse magazine.

Les fonds collectés sont, dès le premier euro de la collecte réalisée, exclusivement réservés au financement d'actions bénéficiant aux entreprises et aux salariés entrant dans le champ d'application du présent accord, et restent entièrement acquis à la branche sans limitation de durée, les fonds non consommés sont reportables d'année en année.

Article 10

Contribution volontaire

Toute entreprise, quel que soit son effectif, peut verser auprès de l'AFDAS une contribution supplémentaire ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Cette contribution volontaire est inscrite au compte de l'entreprise et peut être utilisée en complément des financements obtenus au titre de la contribution légale.

Article 11

Contributions au titre de la taxe d'apprentissage

Les parties incitent les entreprises, dans un objectif de promotion de l'apprentissage auprès des jeunes, des familles, des entreprises et de tout organisme intéressé, de solidarité professionnelle entre les secteurs et les professions, qui relèvent du champ de l'AFDAS, à verser la taxe d'apprentissage à l'AFDAS en sa qualité d'OCTA (Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage).

TITRE IV

UTILISATION DE LA CONTRIBUTION CONVENTIONNELLE

Article 12

Modalités d'utilisation de la contribution conventionnelle

La contribution conventionnelle mutualisée doit contribuer au développement de la formation professionnelle continue dans les entreprises de la branche, à la sécurisation des parcours professionnels, et au développement des compétences.

Elle peut être utilisée pour financer ou cofinancer :

- des actions de formation réalisées, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, ou de la période de professionnalisation, au bénéfice de salariés occupant des métiers émergents (nouveaux métiers faisant appel à des compétences nouvelles et ciblées), ou des métiers sensibles (métiers pour lesquels les évolutions technologiques, organisationnelles ou économiques entraîneront une diminution des effectifs et/une évolution importante des compétences requises) ;
- des actions de formation de longue durée en vue de reconversions professionnelles internes ou externes ;
- des formations réalisées dans le cadre du compte personnel formation, et du congé individuel de formation.

TITRE V
INSTANCE DE LA PROFESSION

Article 13

Commission paritaire professionnelle

Une commission paritaire propre à la branche est constituée. La commission est composée paritairement de cinq membres : cinq représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, et un nombre égal de représentants des employeurs entrant dans le champ de l'accord.

La commission est chargée, par délégation du conseil paritaire de la presse et des agences de presse, de la mise en œuvre et du suivi de l'application du présent accord.

Elle a notamment pour missions :

- de définir les critères de prise en charge des actions éligibles à la contribution conventionnelle mutualisée en tenant compte des catégories de métiers citées en préambule ;
- d'assurer, à partir des états qui lui sont régulièrement communiqués par l'AFDAS, le suivi, le pilotage budgétaire et la validation de la conformité des actions éligibles au financement ou au cofinancement sur les fonds issus de la contribution conventionnelle.

La commission pourra, au vu notamment de la consommation des fonds issus de la contribution conventionnelle, ajuster les critères d'utilisation de cette contribution.

TITRE VI
DISPOSITIONS FINALES

Article 14

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Il prend effet dès sa conclusion et à compter du 1^{er} janvier 2017 pour l'article 9 relatif aux contributions dues par les entreprises avant le 1^{er} mars 2018 et calculées sur les salaires versés en 2017.

Le présent accord peut être dénoncé par chaque signataire dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 15

Application

Les difficultés d'application du présent accord seront soumises aux signataires dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la notification écrite du désaccord par une ou plusieurs organisations professionnelles ou syndicales signataires.

Article 16

Bilan d'application et reconduction

Un bilan de l'application du présent accord sera effectué chaque année, à partir du bilan annuel d'activité communiqué par l'AFDAS.

Six mois avant le terme de la 3^e année, les signataires examineront l'opportunité et les modalités d'une reconduction, dans le cadre de la négociation triennale de branche.

Article 17

Dépôt et demande d'extension

Le présent accord est déposé à la direction générale du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 6 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 2221. – MENSUELS DES INDUSTRIES DES MÉTAUX
(Isère et Hautes-Alpes)
(13 septembre 2001)
(Bulletin officiel n° 2002-2 bis)
(Étendue par arrêtés du 8 avril 2003 et du 11 mai 2004,
Journal officiel du 19 avril 2003 et du 22 mai 2004)

AVENANT N° 4 DU 13 DÉCEMBRE 2017
À L'AVENANT DU 19 OCTOBRE 2011
RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1850154M
IDCC : 2221

Entre :

UDIMEC Isère,

D'une part, et

SYMETAL 38 CFDT ;

CFE-CGC SMI Isère ;

USTM CGT Isère ;

CFTC METAL Isère,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Au terme d'un nouvel examen du régime complémentaire obligatoire frais de santé de la convention collective des mensuels des industries des métaux de l'Isère et des Hautes-Alpes, les partenaires sociaux décident des présentes mesures.

Le présent avenant a pour objet d'entériner les modifications utiles résultant des dernières évolutions légales et réglementaires en matière de pratiques tarifaires, et celles relatives au dispositif de l'article 4 de la loi Évin.

Par conséquent il a été arrêté et convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées (DPTM)

Le présent avenant a pour objet d'entériner les modifications apportées aux garanties du régime frais de santé de la convention collective par le remplacement du CAS (Contrat d'accès aux soins) par l'OPTAM/OPTAM CO (Option pratique tarifaire maîtrisée/Option pratique tarifaire maî-

trisée – chirurgie et obstétrique) conformément aux dispositions de la convention médicale du 25 août 2016.

Ces nouveaux dispositifs sont visés par le cahier des charges du contrat responsable défini aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale sous le terme commun de « dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée »

Article 2

Anciens salariés loi Évin

Par le présent avenant, les partenaires sociaux ont décidé des modifications suivantes relatives au dispositif de l'article 4 de la loi Évin :

L'article 6 des dispositions de l'avenant du 19 octobre 2011 intitulé « dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie frais de santé » est supprimé.

Au sein de la partie 4 « tableaux des cotisations » de l'annexe 1 de l'avenant du 19 octobre 2011, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 3 du 11 décembre 2015, sont supprimés :

Le tableau de cotisations « Anciens salariés licenciés ou invalides et ayants droit d'un salarié décédé » (dispositif « loi Évin »)

Le tableau de cotisation « Retraités et préretraités » (dispositif « loi Évin »)

Article 3

Date d'effet. – Formalités administratives

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1^{er} janvier 2018 pour une durée indéterminée.

Ayant vocation à définir les garanties minimales du régime collectif obligatoire frais de santé, dont doivent bénéficier tous les salariés relevant de la convention collective et ce quelle que soit la taille de leur entreprise, il ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Son extension pourra être demandée à l'initiative de la partie la plus diligente.

Il est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour sa remise à chacun des signataires et pour l'accomplissement des formalités administratives utiles.

Il pourra être révisé suivant les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Grenoble, le 13 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 2221. – MENSUELS DES INDUSTRIES DES MÉTAUX
(Isère et Hautes-Alpes)
(13 septembre 2001)**

(Bulletin officiel n° 2002-2 bis)

*(Étendue par arrêtés du 8 avril 2003 et du 11 mai 2004,
Journal officiel du 19 avril 2003 et du 22 mai 2004)*

**AVENANT DU 13 DÉCEMBRE 2017
RELATIF AUX GARANTIES DE PRÉVOYANCE**

NOR : ASET1850155M

IDCC : 2221

Entre :

UDIMEC Isère,

D'une part, et

CFDT SYMETAL 38 ;

CFE-CGC SMI Isère ;

USTM CGT Isère ;

CFTC métallurgie Isère,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Au terme d'un nouvel examen du régime complémentaire obligatoire de prévoyance de la convention collective territoriale, les partenaires sociaux décident des présentes mesures avec la volonté de pérenniser l'équilibre du régime et de préserver la qualité de la mutualisation.

Ainsi au regard de ses résultats, des évolutions légales et réglementaires en cours qui sollicitent toujours davantage les couvertures complémentaires et impactent en particulier le montant de nos prestations, une révision des cotisations affectées au financement des garanties collectives de prévoyance apparaît nécessaire.

Dans le même temps la prestation servie au titre de la garantie « rente d'éducation » peut être améliorée.

Par conséquent il a été arrêté et convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Modification de l'article 47-A-2 relatif à la garantie rente d'éducation

Le niveau des prestations étant amélioré, le 1^{er} alinéa de l'article 47-A-2 est annulé et remplacé comme suit :

« En complément de la présente garantie décès, il est institué au profit de chacun des enfants de l'assuré une rente éducation annuelle, versée trimestriellement et fixée à 10 % du salaire annuel brut servant de base à la détermination du capital décès. »

Les alinéas 2 à 4 de l'article 47-A-2 ne sont pas modifiés.

Article 2

Modification de l'article 47-D relatif aux cotisations

Les dispositions de l'article 47-D sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« L'assiette des cotisations est constituée par les rémunérations brutes réelles perçues par les mensuels assurés.

L'ensemble des garanties minimales définies précédemment, est consenti aux mensuels assurés en contrepartie des cotisations suivantes :

(En pourcentage.)

MENSUEL	TAUX DE COTISATION TA/TB (*)
Décès toutes causes + invalidité absolue et définitive (3 ^e catégorie)	0,22
Rente éducation	0,11
Incapacité temporaire de travail	0,29
Invalidité	0,65
Cotisation globale	1,27
(*) Tranche A (TA) : partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale. Tranche B (TB) : partie du salaire brut comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.	

La cotisation globale est financée à 50 % par l'employeur et à 50 % par les salariés, au sein de chaque entreprise assujettie aux obligations définies par le présent article, étant précisé que la participation salariale inclut l'intégralité du financement de la garantie « incapacité temporaire de travail », soit 0,29 % à compter du 1^{er} janvier 2018.

Dans le cadre du présent régime conventionnel, les entreprises peuvent mettre en place à leur initiative une répartition plus favorable au salarié pour la couverture du régime minimum conventionnel.

En conformité avec les dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les mensuels assurés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties de prévoyance en cas de cessation du contrat de travail, dans le cadre des règles de portabilité précitée. »

Article 3

Modification de l'article 47-B relatif aux garanties en cas d'incapacité temporaire de travail

Au dernier alinéa de l'article 47-B, les mots suivants sont supprimés : « , soit une cotisation de 0,24 %, ».

Article 4

Mise à jour des dispositions conventionnelles

Les dispositions de l'article 47-E (y compris son intitulé) sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« E. – Suivi du régime

Les partenaires sociaux poursuivront l'examen et le suivi du régime dans le cadre d'une commission de suivi qui se réunira une fois par an. »

Les dispositions de l'annexe II sont supprimées.

Le présent avenant ayant vocation à définir les garanties minimales du régime collectif obligatoire de prévoyance, dont doivent bénéficier tous les salariés relevant de la convention collective et ce quelle que soit la taille de leur entreprise, le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Date d'effet

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2018 pour une durée indéterminée.

Article 6

Formalités administratives

Le présent avenant fera l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Son extension pourra être demandée à l'initiative de la partie la plus diligente.

Il est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour sa remise à chacun des signataires et pour l'accomplissement des formalités administratives utiles.

Il pourra être révisé suivant les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Grenoble, le 13 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 1902. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES
(Maine-et-Loire)
(21 décembre 1995)**

(Bulletin officiel n° 1996-3 bis)
(Étendue par arrêté du 2 juillet 1996,
Journal officiel du 30 juillet 1996)

AVENANT DU 17 JANVIER 2018

**RELATIF AUX BARÈMES DES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES (RMH),
AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS (TEGA)
ET AU TAUX DE L'INDEMNITÉ DE PANIER POUR L'ANNÉE 2018**

NOR : ASET1850172M
IDCC : 1902

Entre :

UIMM Maine-et-Loire,

D'une part, et

CFE-CGC ;

FO métal 49 ;

UD CFDT Métaux 49,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

La valeur du point servant au calcul du barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) mentionnées au II de l'article 8 des dispositions particulières aux « Mensuels » de la convention collective est fixée à 5,17 € (cinq euros et dix-sept centimes) à partir du 1^{er} janvier 2018 ; ledit barème ainsi que le tableau des primes d'ancienneté qui en découle figurent en annexe II au présent avenant.

Le barème ci-dessus mentionné des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et le tableau des primes d'ancienneté qui en découle sont établis pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail en vigueur à la date de la conclusion du présent avenant, quelles que soient les modalités d'application de ladite durée légale du travail.

Article 2

Taux effectifs garantis annuels (TEGA)

Le barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA), mentionné au I de l'article 8 des dispositions particulières aux « Mensuels » de la convention collective, figure en annexe I au présent ave-

nant. Ce barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA) prend effet à partir du 1^{er} janvier 2018. Ce barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA) est établi pour une durée annuelle de travail correspondant à la durée légale du travail en vigueur à la date de la conclusion du présent avenant, quelles que soient les modalités d'application de ladite durée légale du travail.

Article 3

Indemnité de panier

Le taux de l'indemnité de panier mentionnée au 2 de l'article 18 des dispositions particulières aux « Mensuels » de la convention collective reste fixé à 5,57 € (cinq euros et cinquante-sept centimes) à partir du 1^{er} janvier 2018.

Article 4

Les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et des taux effectifs garantis annuels (TEGA), mentionnés aux articles 1^{er} et 2 du présent avenant, comprennent les compensations pécuniaires résultant de l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 5

Les parties signataires ont convenu qu'il n'y aurait pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Le présent avenant à la convention collective du 21 décembre 1995, établi en vertu des dispositions des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5, du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Article 7

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie signataire la plus diligente, dans les conditions prévues par les articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Angers, le 17 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

RÉUNION DE LA COMMISSION PARITAIRE TERRITORIALE SOCIALE, LE 8 JANVIER 2018.

PROPOSITIONS TEGA POUR SIGNATURE LE 17 JANVIER 2018.

Barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA) applicables à partir du 1^{er} janvier 2018, établi pour une durée annuelle de travail correspondant à la durée légale du travail

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TEGA
I	1	140	17 989
	2	145	18 005
	3	155	18 027
II	1	170	18 158
	2	180	18 196
	3	190	18 268
III	1	215	18 523
	2	225	18 854
	3	240	19 753
IV	1	255	20 675
	2	270	21 877
	3	285	23 093
V	1	305	24 619
	2	335	27 040
	3	365	29 434
	3	395	31 712

ANNEXE II

**Barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques mensuelles (RMH)
et des primes mensuelles d'ancienneté à partir du 1^{er} janvier 2018**

Calculs effectués pour une durée mensuelle de travail correspondant à la durée légale du travail de 35 heures par semaine.

Majoration ouvriers : 5 %.

Majoration AM d'ateliers : 7 %.

Valeur du point : 5,17 €.

Administratifs et techniciens – Agents de maîtrise (sauf agent de maîtrise d'atelier)

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	723,80	21,71	28,95	36,19	43,43	50,67	57,90	65,14	72,38	79,62	86,86	94,09	101,33	108,57
	2	145	749,65	22,49	29,99	37,48	44,98	52,48	59,97	67,47	74,97	82,46	89,96	97,45	104,95	112,45
	3	155	801,35	24,04	32,05	40,07	48,08	56,09	64,11	72,12	80,14	88,15	96,16	104,18	112,19	120,20
II	1	170	878,90	26,37	35,16	43,95	52,73	61,52	70,31	79,10	87,89	96,68	105,47	114,26	123,05	131,84
	2	180	930,60	27,92	37,22	46,53	55,84	65,14	74,45	83,75	93,06	102,37	111,67	120,98	130,28	139,59
	3	190	982,30	29,47	39,29	49,12	58,94	68,76	78,58	88,41	98,23	108,05	117,88	127,70	137,52	147,35
III	1	215	1 111,55	33,35	44,46	55,58	66,69	77,81	88,92	100,04	111,16	122,27	133,39	144,50	155,62	166,73
	2	225	1 163,25	34,90	46,53	58,16	69,80	81,43	93,06	104,69	116,33	127,96	139,59	151,22	162,86	174,49
	3	240	1 240,80	37,22	49,63	62,04	74,45	86,86	99,26	111,67	124,08	136,49	148,90	161,30	173,71	186,12
IV	1	255	1 318,35	39,55	52,73	65,92	79,10	92,28	105,47	118,65	131,84	145,02	158,20	171,39	184,57	197,75
	2	270	1 395,90	41,88	55,84	69,80	83,75	97,71	111,67	125,63	139,59	153,55	167,51	181,47	195,43	209,39

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
	3	285	1 473,45	44,20	58,94	73,67	88,41	103,14	117,88	132,61	147,35	162,08	176,81	191,55	206,28	221,02
V	1	305	1 576,85	47,31	63,07	78,84	94,61	110,38	126,15	141,92	157,69	173,45	189,22	204,99	220,76	236,53
	2	335	1 731,95	51,96	69,28	86,60	103,92	121,24	138,56	155,88	173,20	190,51	207,83	225,15	242,47	259,79
	3	365	1 887,05	56,61	75,48	94,35	113,22	132,09	150,96	169,83	188,71	207,58	226,45	245,32	264,19	283,06
	3	395	2 042,15	61,26	81,69	102,11	122,53	142,95	163,37	183,79	204,22	224,64	245,06	265,48	285,90	306,32

Ouvriers

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	759,99	22,80	30,40	38,00	45,60	53,20	60,80	68,40	76,00	83,60	91,20	98,80	106,40	114,00
	2	145	787,13	23,61	31,49	39,36	47,23	55,10	62,97	70,84	78,71	86,58	94,46	102,33	110,20	118,07
	3	155	841,42	25,24	33,66	42,07	50,49	58,90	67,31	75,73	84,14	92,56	100,97	109,38	117,80	126,21
II	1	170	922,85	27,69	36,91	46,14	55,37	64,60	73,83	83,06	92,29	101,51	110,74	119,97	129,20	138,43
	3	190	1 031,42	30,94	41,26	51,57	61,89	72,20	82,51	92,83	103,14	113,46	123,77	134,08	144,40	154,71
II	1	215	1 167,13	35,01	46,69	58,36	70,03	81,70	93,37	105,04	116,71	128,38	140,06	151,73	163,40	175,07
	3	240	1 302,84	39,09	52,11	65,14	78,17	91,20	104,23	117,26	130,28	143,31	156,34	169,37	182,40	195,43
IV	1	255	1 384,27	41,53	55,37	69,21	83,06	96,90	110,74	124,58	138,43	152,27	166,11	179,96	193,80	207,64
	2	270	1 465,70	43,97	58,63	73,29	87,94	102,60	117,26	131,91	146,57	161,23	175,88	190,54	205,20	219,86
	3	285	1 547,12	46,41	61,88	77,36	92,83	108,30	123,77	139,24	154,71	170,18	185,65	201,13	216,60	232,07

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
III	1	215	1 189,36	35,68	47,57	59,47	71,36	83,26	95,15	107,04	118,94	130,83	142,72	154,62	166,51	178,40
	3	240	1 327,66	39,83	53,11	66,38	79,66	92,94	106,21	119,49	132,77	146,04	159,32	172,60	185,87	199,15
IV	1	255	1 410,63	42,32	56,43	70,53	84,64	98,74	112,85	126,96	141,06	155,17	169,28	183,38	197,49	211,59
	3	285	1 576,59	47,30	63,06	78,83	94,60	110,36	126,13	141,89	157,66	173,42	189,19	204,96	220,72	236,49
V	1	305	1 687,23	50,62	67,49	84,36	101,23	118,11	134,98	151,85	168,72	185,60	202,47	219,34	236,21	253,08
	2	335	1 853,19	55,60	74,13	92,66	111,19	129,72	148,26	166,79	185,32	203,85	222,38	240,91	259,45	277,98
	3	365	2 019,14	60,57	80,77	100,96	121,15	141,34	161,53	181,72	201,91	222,11	242,30	262,49	282,68	302,87
	3	395	2 185,10	65,55	87,40	109,26	131,11	152,96	174,81	196,66	218,51	240,36	262,21	284,06	305,91	327,77

Convention collective départementale
IDCC : 1732. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES ET CONNEXES
(Yonne)
(11 mars 1993)
(Étendue par arrêté du 3 mars 1994,
Journal officiel du 12 mars 1994)

AVENANT DU 19 DÉCEMBRE 2017
RELATIF AUX SALAIRES (RMH ET TEG) ET AUX PRIMES DE PANIER 2018
NOR : ASET1850153M
IDCC : 1732

Entre :

UIMM Yonne,

D'une part, et

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunérations minimales hiérarchiques et valeur du point

La valeur du point servant à déterminer les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques prévus à l'article 48 de la convention collective et servant de base de calcul à la prime d'ancienneté, est fixée à 4,62 €, base 151,67 heures, à compter du 1^{er} janvier 2018.

Article 2

Prime de panier de nuit

La valeur de l'indemnité du panier de nuit prévue par l'article 55 de la convention collective de la métallurgie de l'Yonne est fixée à 6,46 € à compter du 1^{er} janvier 2018 (en conséquence, les primes de panier afférentes au salaire du mois de janvier 2018 seront calculées sur cette nouvelle base).

Article 3

Taux effectifs garantis annuels (TEG)

Les taux effectifs garantis annuels tels qu'ils sont définis ci-dessous, sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2018. Les valeurs sont fixées dans le tableau figurant ci-après.

Définition des taux effectifs garantis (TEG) annuels

Les taux effectifs garantis annuels constituent la rémunération annuelle brute minimale au-dessous de laquelle le salarié ne peut pas être payé.

Les TEG base 151,67 heures sont établis pour la durée annuelle correspondant à un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Ils sont à adapter à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié concerné et supporteront donc, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Les valeurs des TEG annuels seront calculées au prorata du temps de présence effective du salarié en cas de survenance au cours de l'année considérée :

- d'un changement de classement (coefficient ou/et catégorie professionnelle) ;
- d'une suspension du contrat de travail ;
- d'une entrée ou d'un départ du salarié en cours d'année.

En aucun cas, ces TEG annuels ne pourront servir de base pour le calcul de la prime d'ancienneté.

Les mensuels de moins de 18 ans bénéficieront de la garantie des TEG sous déductions des abattements de salaires prévus, en ce qui les concerne, par les dispositions de la convention collective ou à défaut par les dispositions légales.

Les TEG ne s'appliquent pas aux travailleurs à domicile.

Assiette de comparaison

Pour l'application des taux effectifs garantis annuels, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires perçus pendant l'année considérée, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur les bulletins de paie de l'année considérée et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté conventionnelle (art. 51 de la convention collective de la métallurgie de l'Yonne) ;
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale ;
- des sommes découlant de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 54 de la convention collective de la métallurgie de l'Yonne ;
- des sommes versées à titre de régularisation sur les TEG pour l'année précédente en application de la convention collective de la métallurgie de l'Yonne ;
- de l'indemnité de panier prévue par la convention collective de la métallurgie de l'Yonne.

Vérification

La vérification des rémunérations globales perçues par le salarié sera effectuée au plus tard à la fin de l'année 2018.

Au cas où l'entreprise serait dans l'obligation de verser un complément, celui-ci sera effectué au plus tard sur le bulletin de paie de décembre 2018.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent avenant et son annexe, le barème des TEG, seront déposés dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties se sont entendues de ne pas prévoir de mentions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ils feront l'objet d'une demande d'extension faite dans les meilleurs délais par l'UIMM Yonne.

Fait à Auxerre, le 19 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des TEG annuels applicables à compter du 1^{er} janvier 2018

Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	CAS GÉNÉRAL	OUVRIER		AGENT DE MAÎTRISE	
I	140	18 000	O1	18 000		
	145	18 020	O2	18 020		
	155	18 040	O3	18 040		
II	170	18 129	P1	18 129		
	180	18 200				
	190	18 429	P2	18 429		
III	215	19 243	P3	19 243	AM1	19 243
	225	19 262				
	240	20 377	TA1	20 377	AM2	20 377
IV	255	21 243	TA2	21 243	AM3	21 243
	270	21 725	TA3	21 725		
	285	23 250	TA4	23 415	AM4	23 415
V	305	24 962			AM5	24 962
	335	27 261			AM6	27 261
	365	29 378			AM7	29 378
	395	30 634			AM8	30 634

Brochure n° 3134

Convention collective nationale

IDCC : 2205. – NOTARIAT

ACCORD DU 21 DÉCEMBRE 2017
RELATIF AU FINANCEMENT DES SYNDICATS

NOR : ASET1850163M
IDCC : 2205

Entre :

CSN,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

SNCTN CFE-CGC ;

FGCEN FO ;

FPNPE CGT,

D'autre part,

Après avoir rappelé ce qui suit :

Les partenaires sociaux du notariat réaffirment leur attachement à un dialogue social de qualité.

C'est pourquoi, le conseil supérieur du notariat a souhaité renouveler, au titre de l'année 2017, le versement de la subvention destinée à favoriser ce dialogue instauré au niveau de la branche, seul niveau de négociation pertinent au regard des enjeux de la profession, dont bénéficient depuis plusieurs années les organisations syndicales de salariés représentatives dans le notariat.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux sont convenus de ce qui suit :

Article 1^{er}

Le conseil supérieur du notariat participe pour l'année civile 2017 au financement des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche par le versement d'une subvention globale d'un montant de 230 000 €.

Article 2

Sauf dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, les partenaires sociaux ont convenu, à titre exceptionnel, de la répartition de la subvention entre les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, de la manière suivante :

- 2/3 de la somme totale répartie à parts égales ;
- 1/3 de la somme totale répartie en fonction du poids des organisations syndicales représentatives de la branche fixé par arrêté du 20 juillet 2017.

Article 3

Compte tenu des dispositions des articles précédents, les sommes seront versées au 18 janvier 2018, par chèque, à chacune des organisations syndicales ci-dessous énumérées.

Article 4

Au titre de l'année 2017, les montants seront les suivants :

Fédération des services CFDT : 46 506 € ;

Syndicat national des cadres et techniciens du notariat, affilié à la CFE-CGC : 39 352 € ;

Fédération « commerce, services et force de vente », affiliée à la CFTC : 39 874 € ;

Fédération nationale des personnels des sociétés d'études CGT : 45 647 € ;

Fédération générale des clercs et employés de notaire, affiliée à la CGT-FO : 58 603 €.

Article 5

Lesdites sommes versées par le conseil supérieur du notariat s'imputeront sur celles qui pourraient être dues par la profession au titre de l'année 2017 en vertu de toute réglementation et/ou convention actuelle et/ou future relative, à quelque niveau que ce soit, à l'aide au financement du syndicalisme et/ou au dialogue social et/ou au paritarisme.

Le présent accord, relatif au financement des syndicats pour l'année 2017, est conclu pour une durée déterminée qui s'achèvera le 31 janvier 2018.

Si une disposition législative vient réglementer le financement des organisations syndicales pendant la période de validité du présent accord, les partenaires sociaux se réuniront dans les 3 mois de son entrée en vigueur afin de convenir de ses modalités d'application.

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 2261-24 du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 21 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3063

Convention collective nationale

**IDCC : 1555. – FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS
À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE
ET VÉTÉRINAIRE**

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2017

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES CONVENTIONNELLES
POUR L'ANNÉE 2018**

NOR : ASET1850147M
IDCC : 1555

Entre :

FACOPHAR ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SIDIV,

D'une part, et

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

PHARMACIE LABM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par la signature du présent accord, les parties signataires ont souhaité manifester leur volonté de poursuivre un dialogue social constructif au sein de la branche et de maintenir la continuité de ses efforts en matière de rémunération. En effet, les parties signataires ont conscience du contexte économique difficile dans certaines entreprises de la branche et ont souhaité maintenir une dynamique des minima conventionnels.

Article 1^{er}

Le présent accord fixe un socle minimal de garantie pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale, il n'est à ce titre pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Par ailleurs, celui-ci annule et remplace les dispositions de l'accord du 18 janvier 2017 à compter du 1^{er} janvier 2018.

Article 2

Au 1^{er} janvier 2018, les rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) et les rémunérations annuelles garanties (RAG) sont fixées comme suit, pour 151,67 heures par mois :

(En euros.)

NIVEAU	RÉMUNÉRATION minimale mensuelle garantie (RMMG)	RÉMUNÉRATION annuelle garantie (RAG)
1	1 529,50	
2	1 548,50	
3	1 607,10	
4	1 772,09	
5	1 971,54	
6	2 236,55	
7 A	2 445,24	
7 B		30 687,51
8		36 861,96
9		43 436,52
10		50 952,39
11		59 410,49
12		68 803,81

Article 3

La rémunération minimale mensuelle garantie (RMMG) conventionnelle sert également de base de calcul pour la prime d'ancienneté pour les niveaux 1 à 7A de la grille de classification.

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou JRTT, les avantages en nature et toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG :

- les gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- la prime d'ancienneté ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les primes et indemnités prévues par la CCN du 1^{er} juin 1989.

La comparaison avec la RMMG doit être faite chaque mois.

Article 4

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la rémunération annuelle garantie (RAG) sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou JRTT :

- les avantages en nature ;
- toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RAG :

- les gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les primes et indemnités prévues par la CCN du 1^{er} juin 1989.

Article 5

La grille des salaires minima est à adapter à l'horaire effectif de travail auquel sont soumis les salariés.

Les entreprises qui verseraient des rémunérations inférieures à celles qui résultent des dispositions du présent accord doivent obligatoirement les mettre en conformité avec celles-ci.

Article 6

Au regard de l'article L. 2242-15 du code du travail, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre, le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

Il est par ailleurs rappelé qu'aux termes de l'article L. 2241-9 du code du travail, la négociation sur les salaires est l'occasion pour les parties d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Les parties signataires considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

Le présent accord fera donc l'objet d'un suivi sur les salaires de la branche et sur l'égalité professionnelle, à l'occasion de l'examen du rapport annuel de branche.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les parties signataires conviennent de se réunir 1 an après la signature du présent accord.

Article 7

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé, en deux exemplaires auprès des services centraux du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et, en un exemplaire remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 8

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Fait à Paris, le 13 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3311

Conventions collectives nationales
**COMMERCES DE QUINCAILLERIE,
FOURNITURES INDUSTRIELLES,
FERS-MÉTAUX ET ÉQUIPEMENTS DE LA MAISON**

IDCC : 1383. – **Employés et personnel de maîtrise**

IDCC : 731. – **Cadres**

ACCORD DU 23 NOVEMBRE 2017
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1850178M
IDCC : 1383

Entre :

FFQ,

D'une part, et

CSFV CFTC,

UNSA FCS ;

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipements de la maison, conviennent de l'importance de la formation professionnelle continue qui permet :

- aux entreprises de renforcer leur compétitivité, leur capacité de développement et de s'adapter aux évolutions de leurs métiers dans un environnement économique changeant ;
- aux salariés et demandeurs d'emploi d'améliorer, d'adapter leurs connaissances et compétences, de renforcer leurs qualifications et de s'adapter aux évolutions des métiers.

La formation professionnelle regroupe l'ensemble des actions permettant l'acquisition de savoirs selon les modalités définies par la législation en vigueur.

L'accès, le développement et l'intérêt des effets de la formation professionnelle s'observent par un investissement réciproque des salariés et des employeurs.

À cette fin, le législateur a construit différentes modalités d'accès à la formation :

- le plan de formation qui reflète l'initiative de l'employeur ;

- le compte personnel de formation (CPF) qui s’inscrit dans une démarche en lien avec l’entreprise s’il s’effectue sur le temps de travail, ou dans une logique personnelle s’il se réalise en dehors du temps de travail ;
- le congé individuel de formation qui, lui, s’organise à l’initiative du salarié.

La responsabilité partagée entre les acteurs de la formation quant à la sécurisation des parcours professionnels renforce la garantie d’une réussite des effets de la formation dans la progression professionnelle de tout un chacun.

Dans le prolongement de l’accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à la démocratie sociale et à l’emploi et de ses décrets d’application, les partenaires sociaux de la branche, par la conclusion de cet accord, ont notamment souhaité, au-delà des dispositions légales, définir des priorités de formations en fonction de l’évolution des métiers et des besoins des entreprises, notamment en abondant au titre du compte personnel de formation des formations prioritaires, améliorer la lisibilité des dispositifs de formation et préciser leurs modalités de mise en œuvre.

Les signataires souhaitent également favoriser l’acquisition d’une qualification tout au long de la vie notamment grâce à la période de professionnalisation, le contrat de professionnalisation et l’apprentissage afin de répondre à l’enjeu que représente le renouvellement des générations.

Enfin, les partenaires sociaux désirent rappeler que les salariés à temps partiel doivent bénéficier du même accès à la formation professionnelle continue que les salariés à temps complet.

Le présent accord annule et remplace, à compter de son entrée en vigueur :

- l’ensemble des dispositions de l’accord de branche du 27 juin 2006 relatif la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- l’ensemble des dispositions de l’accord de branche du 28 mai 2009 relatif à l’adhésion à Inter-gros.

Les parties signataires du présent accord conviennent de ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d’application. – Force obligatoire. – Durée de l’accord

1.1. Champ d’application

Le présent accord s’applique à l’ensemble des employeurs et salariés des entreprises, relevant du champ d’application de la convention collective nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison (employés-personnel de maîtrise. – IDCC 1383. – brochure n° 3311) ou de tout autre texte qui lui serait substitué.

Il est applicable sur l’ensemble du territoire national français.

1.2. Force obligatoire de l’accord

Les accords d’entreprise, d’établissement ou de groupe ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord sauf clauses plus favorables aux salariés.

1.3. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d’extension au *Journal officiel*.

Article 2

Désignation d’Inter-gros

Les parties signataires confirment la désignation d’Inter-gros, l’OPCA des entreprises du commerce de gros et du commerce international, comme organisme paritaire collecteur agréé des entreprises

des conventions collectives nationales des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison qui sont donc tenues de lui verser les contributions obligatoires en matière de formation professionnelle.

Article 3

Contributions des entreprises au financement de la formation continue

À compter du 1^{er} janvier 2015, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, versent à l'OPCA Intergros les contributions suivantes :

3.1. Contributions des entreprises employant moins de 11 salariés

Les entreprises employant moins de 11 salariés sont tenues de verser à Intergros, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution unique, fixée à 0,55 % de la masse salariale de l'année de référence, répartie comme suit :

- 0,15 % versé à la section « Professionnalisation » de l'OPCA Intergros au titre des contrats et périodes de professionnalisation ;
- 0,40 % versé à la sous-section « Plan de formation des entreprises de moins de 11 salariés » de l'OPCA Intergros au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et de toute autre dépense prévue par la réglementation en vigueur.

3.2. Contributions des entreprises employant 11 salariés et plus

Les entreprises employant au moins 11 salariés sont tenues de verser à Intergros, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution unique, fixée à 1 % de la masse salariale de l'année de référence.

3.3. Tableau récapitulatif des contributions légales

(En pourcentage.)

	ENTREPRISES de moins de 11 salariés	ENTREPRISES de 11 à moins de 50 salariés	ENTREPRISES de 50 à moins de 300 salariés	ENTREPRISES de 300 salariés et plus
Répartition des contributions				
CIF (**) (congé individuel de formation)	–	0,15	0,20	0,20
Plan de formation	0,40	0,20	0,10	
Professionalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
CPF (compte personnel de formation)	–	0,20	0,20	0,20
FPSP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels)	–	0,15	0,20	0,20
Contributions totales	0,55	1	1	1
CIF-CDD (*)	+ CIF CDD (1 % des salaires des CDD)			
(*) S'ajoute à cette contribution au titre du CIF-CDI, une contribution CIF-CDD de 1 % de la masse salariale des seuls CDD. Ces deux contributions sont reversées par l'OPCA au FONGECIF, via le FPSP.				

3.4. Mutualisation élargie des contributions des entreprises au titre du plan de formation

Les contributions dédiées au financement du plan de formation des entreprises de 50 salariés et plus jusqu'à 299 salariés feront l'objet d'une mutualisation permettant que ces contributions

puissent servir au financement des actions de formation réalisées par les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Publics prioritaires

Les parties signataires soulignent la nécessité pour chaque salarié, d'être en mesure de façon continue, d'acquérir, de développer et de compléter des connaissances et des aptitudes professionnelles afin d'améliorer sa qualification.

4.1. Publics prioritaires

Les parties signataires décident que les jeunes, les seniors, les femmes, les salariés des PME-TPE et les salariés handicapés constituent des publics prioritaires pour lesquels des objectifs d'accès à la formation sont définis dans le présent accord.

4.2. Objectifs

Les parties signataires considèrent qu'il est primordial de :

- développer l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- favoriser l'évolution des salariés ;
- prendre des mesures pour que les femmes accèdent aux mêmes formations que les hommes ;
- apporter une attention particulière au choix et à la formation des tuteurs, garants de la réussite de la formation en alternance ;
- réfléchir à la mise en place des certificats de qualification professionnelle permettant de pallier le manque de diplômes ou de titres concernant certains emplois de la branche ;
- prendre des dispositions permettant à l'encadrement de remplir ses missions et son rôle en matière de formation professionnelle ;
- faciliter l'accès à la formation dans les PME-TPE ;
- développer l'attractivité de la branche par des mesures spécifiques et une meilleure communication sur les métiers et les filières de formation de la branche ;
- mieux connaître les réalités de la branche en matière d'emploi et de formation.

Pour remplir les objectifs qu'elles se sont fixés, les parties signataires décident de favoriser notamment toutes les actions visant à :

- développer les connaissances dans le domaine de la vente et des services qui y sont rattachés (accueil du client, techniques de vente, connaissance des produits, conseils, services après-vente...) ;
- renforcer les formations en gestion, informatique, webmastering et merchandising ;
- former les tuteurs ;
- reconnaître les connaissances que les salariés ont acquises par l'expérience professionnelle ;
- utiliser le dispositif des certificats de qualification professionnelle lorsqu'elles existeront.

Article 5

Professionnalisation

Les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés au sein d'organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation structuré, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

5.1. Contrat de professionnalisation

5.1.1. Objet

Il a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle, d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications des conventions collectives.

Lorsque le contrat vise l'obtention d'une qualification inscrite dans les classifications des conventions collectives nationales, l'employeur détermine avec le titulaire du contrat de professionnalisation, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

5.1.2. Bénéficiaires concernés

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- 1° Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- 2° Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- 3° Aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 ;

En application de l'article L. 6325-6 du code du travail, le titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de sa formation.

5.1.3. Nature et durée du contrat

Le contrat de professionnalisation est un contrat à durée déterminée ou indéterminée, établi par écrit.

Il doit être déposé dans les conditions prévues par les textes légaux en vigueur à la date de sa conclusion.

La durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, pour les bénéficiaires de minima sociaux, les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) et les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de 1 an, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou toute qualification professionnelle reconnue dans les classifications des conventions collectives.

Le contrat de professionnalisation conclu à durée déterminée (CDD) 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.

5.1.4. Durée de la formation

Dans le cadre du contrat ou de l'action de professionnalisation, la durée minimale des actions d'évaluation, d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels ou technologiques est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Dès lors que le référentiel de la formation l'exige, cette durée peut être portée au-delà de 25 %, dans la limite de 50 %, notamment pour les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de 1 an et

pour les actions visant un diplôme, un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou toute qualification professionnelle reconnue dans les classifications des conventions collectives, sous réserve des financements disponibles auprès d'Intergros.

5.1.5. Rémunération

Les salariés perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de la durée du contrat ou de l'action.

La branche désireuse de rendre plus attractif le recours aux contrats de professionnalisation ou actions de professionnalisation pour les moins diplômés, prévoit ainsi des dispositions plus favorables en matière de rémunération au profit de certains bénéficiaires, la rémunération minimum étant fixée en fonction de l'âge et la durée du contrat ou de l'action, sans opérer de distinction selon le niveau de formation initiale.

Âge du salarié	SALAIRE MINIMAL	
	Contrat de 12 mois maxi et 1 ^{re} année des contrats supérieurs à 12 mois	2 ^e année des contrats supérieurs à 12 mois (ou troisième année chez le même employeur pour préparer une formation complémentaire)
Moins de 21 ans	65 % du Smic	75 % du Smic
de 21 à 25 ans	80 % du Smic	90 % du Smic
26 ans et plus	Smic ou 85 % du minimum conventionnel si supérieur	

5.1.6. À l'issue du contrat de professionnalisation

Les entreprises s'engagent à favoriser l'embauche en CDI des personnes terminant un contrat de professionnalisation, sous réserve de leur réussite aux épreuves de validation de la formation. La CPNEFP est chargée de suivre l'issue des contrats et de définir les formes que peuvent prendre les accompagnements pour favoriser les embauches.

Conformément aux dispositions de l'accord sur le contrat de génération, il est rappelé que les alternants n'ayant pu être engagés par leur entreprise d'accueil, pourront, sur leur demande, voir leur candidature de recherche d'emploi présentée aux entreprises de la branche.

5.2. Période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée ou titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) et de leur permettre :

- soit d'acquérir une qualification reconnue :
 - diplôme ou titre à finalité professionnelle inscrit dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
 - qualification reconnue dans la convention collective nationale ;
 - certificat de qualification professionnelle (CQP) délivré par la CPNEFP ;
- soit d'accéder au socle de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 ;
- soit d'obtenir une certification ou habilitation correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle, recensées dans l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

La période de professionnalisation peut également abonder le compte personnel de formation (CPF) du salarié, selon les règles établies par Intergros.

La durée de formation dans le cadre de la période de professionnalisation est fixée, d'un point de vue réglementaire, à 70 heures minimum, réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires, sauf validation des acquis de l'expérience, formation dans le cadre d'un abondement du compte personnel de formation ou préparation d'une certification ou habilitation recensée dans l'inventaire des compétences transversales établi par la CNCP.

Article 6

Tutorat

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au tutorat puisqu'ils avaient mis en place dans la branche, par accord du 27 juin 2006, la fonction tutorale et son obligation de formation.

Les parties signataires considèrent que le tutorat, qui constitue l'un des éléments importants de la transmission des compétences, est nécessaire pour assurer la qualité, l'efficacité et la réussite des actions de formation conduites dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation. À ce titre, elles décident, outre l'obligation légale de désigner un tuteur pour l'encadrement des salariés en contrat de professionnalisation, de rendre obligatoire la désignation d'un tuteur pour chaque salarié en période de professionnalisation.

6.1. Mission

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le salarié sous contrat ou en période de professionnalisation pendant la durée de l'action ou de la période de professionnalisation ;
- d'organiser avec les salariés concernés l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- d'assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des salariés à l'extérieur de l'entreprise.

L'employeur lui permet de disposer des moyens et du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Il prend les mesures d'organisation et d'aménagement de sa charge de travail, sans qu'il soit porté préjudice à la rémunération du tuteur notamment pour les salariés dont la rémunération comporte des éléments variables.

6.2. Choix et formation du tuteur

Le tuteur devra avoir la capacité pédagogique suffisante.

La personne choisie par l'employeur pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

La formation du tuteur est obligatoire quelle que soit la taille de l'entreprise.

6.3. Conditions d'exercice du tutorat

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le tuteur, employeur ou salarié, ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ou de période de professionnalisation.

Article 7

Apprentissage-rémunération

Les partenaires sociaux souhaitent simplifier et valoriser la rémunération des jeunes en contrat d'apprentissage.

Par dérogation aux dispositions fixées par l'article D. 6222-26 du code du travail, le salaire minimum des apprentis de la branche est fixé en pourcentage du minimum conventionnel et non du Smic.

Afin d'encourager et de motiver les jeunes apprentis de moins de 18 ans, leur rémunération est alignée sur celle des apprentis âgés de 18 à 20 ans à ce, à compter de la deuxième année d'apprentissage.

Les dispositions ci-dessous fixent les minima de rémunération des apprentis dans la branche :

(En pourcentage du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé.)

	MOINS DE 18 ANS	18 – 20 ANS	21 ANS ET PLUS
1 ^{re} année d'exécution du contrat	25	41	53
2 ^e année d'exécution du contrat	49	49	61
3 ^e année d'exécution du contrat	65	65	78

N. – B. : le calcul s'effectue en pourcentage du Smic lorsque le minimum conventionnel se trouve être en dessous du Smic.

Article 8

Compte personnel de formation (CPF)

Un compte personnel d'activité est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans se trouvant dans l'une des situations suivantes :

1° Personne occupant un emploi, y compris lorsqu'elle est titulaire d'un contrat de travail de droit français et qu'elle exerce son activité à l'étranger ;

2° Personne à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ;

3° Personne accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail mentionné au *a* du 5° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles ;

4° Personne ayant fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Par dérogation au premier alinéa du présent article, un compte personnel d'activité est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage sur le fondement du deuxième alinéa de l'article L. 6222-1 du présent code.

Les personnes âgées d'au moins 16 ans mais ne relevant pas des situations mentionnées aux 1° à 3° du présent article peuvent ouvrir un compte personnel d'activité afin de bénéficier du compte d'engagement citoyen et d'accéder aux services en ligne mentionnés à l'article L. 5151-6.

Le compte est fermé à la date du décès de la personne. À compter de la date à laquelle son titulaire a fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, le compte personnel de formation cesse d'être alimenté, sauf en application de l'article L. 5151-9.

Les heures inscrites sur le compte personnel de formation au titre du compte d'engagement citoyen, à l'exclusion des autres heures inscrites sur ce compte, peuvent être utilisées pour financer les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions mentionnées à l'article L. 6313-13.

Les parties signataires soulignent l'intérêt qu'elles attachent à ce dispositif et invitent les entreprises de la branche à inciter par tous moyens leurs salariés à procéder à l'ouverture de leur compte CPF auprès de la caisse des dépôts et consignation en charge du dispositif.

L'accès des salariés relevant du présent accord au CPF, est organisé dans les conditions suivantes :

8.1. Acquisition des droits et gestion du compte

Le compte est crédité en heures de formation à la fin de chaque année, à raison de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis à hauteur de 12 heures par année de travail à temps complet jusqu'au plafond total de 150 heures.

Pour un salarié qui n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'année, l'alimentation est calculée au prorata du temps de travail.

Pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 48 heures par an et le plafond est porté à 400 heures.

Les périodes d'absence pour congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures créditées sur le compte.

Jusqu'au 1^{er} janvier 2021, les heures inscrites sur le DIF au 31 décembre 2014 pourront être mobilisées par le salarié, et le cas échéant complétées par les heures inscrites au CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

La gestion des heures du CPF est assurée par la Caisse des dépôts et consignations qui est également habilitée à donner des informations sur les formations et certifications éligibles.

Les salariés ont un accès direct et gratuit à ce service dématérialisé : www.moncompteformation.gouv.fr

8.2. Abondement du CPF

Lorsque la durée de cette formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation.

Les signataires rappellent que la notion d'abondement s'entend du rajout d'un certain nombre d'heures sur le compte personnel de formation d'un salarié.

Selon la situation du titulaire du CPF, ces heures complémentaires peuvent être financées par :

- l'employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié ;
- son titulaire lui-même ;
- l'OPCA ;
- un OPACIF ;
- la caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés, chargée de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, à la demande de la personne, dans des conditions déterminées par décret ;
- l'État ;
- les régions ;
- Pôle emploi ;
- l'AGEFIPH (pour les travailleurs handicapés).

Un abondement automatique du compte peut également résulter, dans les entreprises de 50 salariés et plus, de l'application des dispositions relatives à l'entretien professionnel et l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, visés à l'article 8 du présent accord.

La période de professionnalisation peut également abonder le CPF des salariés.

Les organisations signataires conviennent, en application de l'article L. 6323-14 du code du travail, que le CPF des salariés inclus dans le champ d'application du présent accord est abondé selon les modalités suivantes :

- actions de formation visées par l'une des trois listes mentionnées à l'article 8.3 du présent accord (art. L. 6323-16 du code du travail) dans la limite de 20 heures. L'abondement sera porté à 30 heures pour les actions de formations ayant trait au e-commerce, webmasteuring ;
- formations visant l'obtention du certi-phyto mise en vente et vente de produits phytopharmaceutiques, du certibiocide : abondement en complément des heures acquises au titre du CPF dans la limite de leur durée réglementaire ;
- actions de formation visant l'obtention d'un CQP lorsque la branche en aura mis en place : abondement en complément des heures acquises au titre du CPF à hauteur du nombre d'heures manquantes.

8.3. Actions de formation éligibles

Les formations éligibles au CPF doivent relever de l'une des catégories suivantes :

I. – Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ainsi que les actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement à ces formations sont éligibles au compte personnel de formation. L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience mentionnée à l'article L. 6313-11 est également éligible au compte personnel de formation, dans des conditions définies par décret.

II. – Les autres formations éligibles au compte personnel de formation sont déterminées, dans les conditions définies aux articles L. 6323-16 et L. 6323-21, parmi les formations suivantes :

1° Les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;

2° Les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle mentionné à l'article L. 6314-2 du présent code ;

3° Les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

4° Les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions et les institutions mentionnées aux articles L. 5312-1 et L. 5214-1 du présent code.

III. – Sont également éligibles au compte personnel de formation, dans des conditions définies par décret :

1° La préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger ;

2° Les actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences ;

3° Les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises mentionnées à l'article L. 6313-1 ;

4° Les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions, mentionnées à l'article L. 6313-13, ainsi que celles destinées à permettre aux sapeurs-pompiers volontaires d'acquérir des compétences nécessaires à l'exercice des missions mentionnées à l'article L. 1424-2 du code général des collectivités territoriales. Seules les heures acquises au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

Les actions visant des qualifications ou des compétences certifiées sont éligibles au CPF sous réserve de leur inscription sur au moins une des listes suivantes :

- liste établie par la CPNEFP de la branche ;
- liste établie par le COPANEF (comité paritaire interprofessionnel national pour l’emploi et la formation) ;
- liste établie par le COPAREF (comité paritaire interprofessionnel régional pour l’emploi et la formation) de la région où travaille le salarié.

8.4. Mise en œuvre du CPF

Le CPF est mobilisé à l’initiative du salarié, avec son accord exprès.

Les heures de formation peuvent être suivies pendant ou en dehors du temps de travail.

Lorsqu’elles sont suivies en dehors du temps de travail, les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l’accord préalable de l’employeur.

Lorsqu’elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l’accord préalable de l’employeur sur le contenu et sur le calendrier de la formation.

Le salarié formule sa demande dans les délais fixés par le code du travail : au minimum 60 jours avant le début de la formation en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours dans les autres cas. L’employeur doit répondre dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande, l’absence de réponse dans ce délai valant acceptation de la demande.

Lorsque la demande de formation vise l’acquisition du socle de connaissances et de compétences ou l’accompagnement du salarié dans le cadre de la VAE, l’accord préalable de l’employeur sur le contenu de la formation n’est pas requis. Il en va de même pour une formation financée au titre des heures issues de l’abondement correctif du compte, visé à l’article 8 du présent accord. Dans ces cas, l’accord de l’employeur sur le calendrier de la formation est néanmoins requis, sans que la réalisation de la formation puisse être différée de plus de 12 mois à compter de la demande du salarié.

Les heures de formation qui se déroulent pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Lors de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d’accidents de travail et de maladies professionnelles, qu’elle soit organisée pendant le temps de travail ou en dehors.

Les parties rappellent que les salariés ont un accès direct et gratuit à un service dématérialisé mis en œuvre par la caisse des dépôts et consignment, permettant de suivre les heures inscrites à leur compte personnel de formation (moncompteformation.gouv.fr). Ce service permet également aux salariés et aux employeurs de s’informer sur les formations éligibles.

8.5. Financement

Intergros prend en charge les coûts pédagogiques, les frais de rémunération des salariés et les frais annexes (transport, hébergement, restauration) dans les conditions et limites fixées par le code du travail et en application des règles de gestion arrêtées par son conseil d’administration.

Pour mémoire, les entreprises qui ont conclu, en application de l’article L. 6331-10 du code du travail, un accord collectif de gestion interne du CPF consacrent une fraction au moins égale à 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant l’année de référence au CPF. Dans ce cadre, elles prennent en charge les dépenses de formation de leurs salariés, sans pouvoir bénéficier des fonds mutualisés du CPF gérés par Intergros.

Article 9

Entretien professionnel

Tous les 2 ans, les salariés doivent bénéficier de l'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail, destiné à leur permettre d'élaborer un projet professionnel à partir de l'évolution qu'ils envisagent.

Le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical a droit à un entretien professionnel avec son employeur.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

1° Suivi au moins une action de formation ;

2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;

3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel de formation est abondé. Cet abondement correctif, inscrit sur le compte du salarié, est égal à 100 heures de formation supplémentaires s'il est employé à temps plein ou 130 heures s'il est employé à temps partiel.

Dans ce cas, l'entreprise verse à Intergros une somme correspondant au nombre d'heures ainsi ajoutées multiplié par le montant forfaitaire fixé à l'article R. 6323-3 du code du travail (30 € par heure actuellement).

Afin de mettre en œuvre et formaliser les entretiens professionnels, les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de la branche d'utiliser les outils spécifiques élaborés par l'OPCA et téléchargeables sur le site www.intergros.com et de communiquer aux salariés, au moins 15 jours avant la tenue de l'entretien, le guide de préparation à l'entretien professionnel à destination de ces derniers.

À l'occasion de l'entretien professionnel, l'employeur est tenu d'informer le salarié sur la VAE.

Article 10

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience (VAE) doit permettre aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'accompagnement à la VAE peut être mobilisé à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé pour validation des acquis de l'expérience d'une durée de 24 heures maximum ou du compte personnel de formation (CPF) et peut également être mis en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation ou du plan de formation.

Article 11

Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Les parties signataires rappellent que chaque salarié peut, à son initiative, établir son passeport d'orientation, de formation et de compétences qui reste sa propriété et dont il garde la responsa-

bilité d'utilisation. Ce passeport formation est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

Article 12

Bilan de compétences

Le bilan de compétences, réalisé à l'extérieur de l'entreprise, contribue à l'élaboration, par le salarié bénéficiaire, d'un projet professionnel ou d'un projet de formation.

Le bilan de compétences donne lieu à un document de synthèse destiné à l'usage exclusif du salarié.

Chaque salarié peut demander le bénéfice d'un congé de bilan de compétences, dans le cadre d'une autorisation d'absence dont la durée correspond à celle de l'action de bilan de compétences, dans la limite maximale de 24 heures.

Le bilan peut également être mis en œuvre dans le cadre du plan de formation.

Article 13

Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Tout salarié peut bénéficier du conseil en évolution professionnelle (CEP) prévu à l'article L. 6111-5 du code du travail. L'objectif de cette prestation est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation et assuré par des conseillers d'opérateurs habilités nationalement à délivrer le CEP : FONGECIF et OPACIF, APEC, Pôle emploi, Missions locales et Cap emploi.

Le CEP accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles et facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation (CPF).

Le site www.mon-cep.org permet de compléter les connaissances sur cet outil.

Article 14

Égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle

Les parties signataires se déclarent déterminées à favoriser un accès égal à la formation professionnelle continue des salariés, quel que soit leur sexe.

Elles rappellent notamment l'obligation légale de négociation annuelle sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de formation professionnelle.

Chaque entreprise de la branche devra respecter, dans le nombre de salariés accédant à la formation (quel que soit le dispositif mis en œuvre) une répartition numérique, par sexe et par filière (commercial, logistique, administratif), proche de celle des effectifs de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la présente clause s'appréciera sur une période de 5 ans.

Article 15

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

15.1. Désignation

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels en application de l'article 10 de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, les parties signataires conviennent de choisir l'observa-

toire prospectif des métiers et des qualifications existant dans le périmètre de l'OPCA Intergros compétent à l'échelon national et professionnel.

15.2. Missions

L'observatoire a pour mission, à la demande de la CPNEFP de la branche, la réalisation de tous travaux quantitatifs et qualitatifs d'observation et d'analyse prospective, facilitant l'analyse de l'évolution des emplois, des qualifications et des formations nécessaires.

Ces travaux ont pour objet d'identifier, pour mieux les anticiper, les évolutions économiques du secteur, les fluctuations démographiques, les évolutions techniques et d'organisation du travail à venir dans les entreprises de la branche.

Les travaux peuvent se traduire notamment par :

- une analyse statistique de la branche par recueil régulier d'informations sur ses métiers ;
- une analyse prospective des métiers ;
- des études sur les métiers « prioritaires ».

Le résultat des travaux est transmis à la CPNEFP.

Article 16

Dépôt. – Formalités

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la direction générale du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Lyon, le 23 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3245

Convention collective nationale
IDCC : 1501. – RESTAURATION RAPIDE

AVENANT N° 4 DU 8 NOVEMBRE 2017
À L'AVENANT N° 42 DU 11 MAI 2010
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE ET À L'ACTION SOCIALE
NOR : ASET1850164M
IDCC : 1501

Entre :
SNARR ;
A & T,

D'une part, et
FGTA FO ;
FS CFDT ;
INOVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'avenant n° 3 à l'avenant n° 42, les partenaires sociaux se sont revus le 8 novembre 2017 pour examiner l'évolution de la situation du régime de prévoyance.

Ayant fait le constat, lors de la présentation des résultats techniques par l'AG2R, d'une baisse significative des réserves du régime de prévoyance après 2 années de taux d'appel à 0 %, les parties signataires conviennent d'appeler, pour l'année 2018, la cotisation prévoyance à 50 % du taux contractuel à l'exception de la cotisation OCIRP qui reste appelée au taux contractuel de 0,044 %.

Les parties signataires conviennent également d'une part, de maintenir le taux d'appel à 0 % pour la cotisation relative à l'action sociale, d'autre part, d'examiner la possibilité de faire évoluer certaines aides et/ou de mettre en place de nouvelles garanties.

Enfin, pour mettre le texte de l'avenant n° 42 en conformité avec la réglementation en vigueur, elles conviennent de supprimer la condition d'ancienneté pour bénéficier de la garantie incapacité de travail.

Ces dispositions ont vocation à concerner tous les salariés de la branche indépendamment de la taille de l'entreprise.

Article 1^{er}

Prévoyance

Les dispositions de l'article 4 de l'avenant n° 2 à l'avenant n° 42 intitulé : « Taux d'appel des cotisations destinées au financement des garanties de prévoyance », sont modifiées comme suit :

« Article 4

Taux d'appel des cotisations destinées au financement des garanties de prévoyance

La cotisation destinée à financer les capitaux décès, invalidité absolue et définitive, la rente éducation, la rente de conjoint et les frais d'obsèques incapacité de travail et portabilité sera appelée, pour l'année 2018 selon le barème ci-dessous :

(En pourcentage.)

GARANTIE	TAUX D'APPEL (pour l'année 2018)	PART SALARIÉ	PART employeur
Décès, invalidité absolue et définitive	0,047	0,0235	0,0235
Rente éducation, rente conjoint, frais d'obsèques	0,044	0,022	0,022
Incapacité de travail	0,050	0,025	0,025
Portabilité	0,005	0,0025	0,0025
Total	0,146	0,073	0,073

Sous réserve des dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947.

Les taux de cotisations sur les salaires bruts sont répartis à parts égales entre l'employeur et le salarié.

Les parties signataires conviennent de se revoir au cours de l'année 2018 pour examiner l'évolution de la situation du régime. »

Article 2

Action sociale

Les dispositions de l'article 5 de l'avenant n° 2 à l'avenant n° 42 intitulé : « Taux d'appel de la cotisation relative à l'action sociale » sont reconduites pour l'année 2018. Le taux d'appel demeure à 0 % pour l'année 2018.

Les parties signataires demandent aux administrateurs du FAS-RR d'examiner la possibilité de faire évoluer certaines aides actuelles et/ou de mettre en place en place de nouvelles aides dans le respect de l'objet du FAS-RR.

Article 3

Incapacité de travail

Les parties signataires, afin de mettre le régime de prévoyance en conformité avec les dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 tel que modifiées par le décret n° 2014-786 du 8 juillet 2014 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire, conviennent de supprimer la condition d'ancienneté de 1 an pour bénéficier de la garantie incapacité de travail.

Les dispositions de l'article 48.7 sont modifiées comme suit.

Incapacité de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause de maladie, accident, accident de travail, accident de trajet, maladie professionnelle se poursuivant au-delà des périodes de maintien de salaire prévues aux articles 19 B et 20 de la convention collective et donnant lieu à indemnisation de la sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires à hauteur de 70 % du salaire brut et ce, pendant une durée maximale de 180 jours.

Lorsque cette incapacité ne donne pas lieu à maintien de salaire par l'employeur, l'indemnisation intervient à compter du 61^e jour d'arrêt.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale.

Le salaire servant au calcul des indemnités journalières complémentaires est le salaire annuel brut des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail. Si la période de référence est incomplète, le salaire est reconstitué sur la base de la période d'emploi précédant l'arrêt de travail en tenant compte des augmentations générales de salaire dont le salarié aurait bénéficié.

En cas d'épuisement des droits au maintien de salaire et de nouvel arrêt de travail, l'indemnisation intervient après la franchise de la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale et du régime de prévoyance ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle salariée.

Lorsque la sécurité sociale suspend ou réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont suspendues ou diminuées à due concurrence.

Article 4

Durée. – Date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 1 an à compter du 1^{er} janvier 2018. Il cessera de produire tout effet à l'échéance du terme, soit le 31 décembre 2018.

Article 5

Extension. – Publicité

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29.

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

Fait à Paris, le 8 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
IDCC : 218. – ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE
(8 février 1957)

ACCORD DU 26 SEPTEMBRE 2017
RELATIF À LA RÉTROACTIVITÉ DE L’AFFILIATION DES SALARIÉS
DES ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE DE MAYOTTE
AUX RÉGIMES DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE AGIRC ET ARRCO

NOR : ASET1850152M
IDCC : 218

Entre :

UCANSS,

D’une part, et

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

D’autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la caisse de sécurité sociale de Mayotte ont conclu le 31 mai 2017, un accord local d’extension territoriale permettant aux salariés de l’organisme de bénéficier à effet du 1^{er} janvier 2017 des régimes de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO dans les conditions de droit commun.

À la suite de la conclusion de cet accord, l’UCANSS et les organisations syndicales nationales représentatives sont convenues de poursuivre les négociations sur les conditions dans lesquelles les périodes d’activité antérieures au 1^{er} janvier 2017 pourraient être validées au regard de la retraite complémentaire.

C’est dans ce cadre qu’ont été arrêtées les dispositions suivantes.

Article 1^{er}

Avec l'accord de l'AGIRC et de l'ARRCO, les salariés et anciens salariés de la caisse de sécurité sociale de Mayotte sont affiliés aux institutions CRE et IRCAFEX à titre rétroactif à effet du 1^{er} avril 2011 sur la base des déclarations de l'employeur.

Afin de permettre la validation de ces périodes, les cotisations de retraite complémentaire correspondant à la période comprise entre le 1^{er} avril 2011 et le 31 décembre 2016, sont intégralement prises en charge par l'employeur, y compris la part incombant aux salariés sur la base des taux appliqués aux salariés du régime général pour ces périodes.

Les points de retraite sont inscrits à hauteur des cotisations versées.

Article 2

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il s'applique sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est transmis aux institutions CRE et IRCAFEX pour mise en œuvre et aux fédérations AGIRC et ARRCO pour information.

Fait à Paris, le 26 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3049

Convention collective nationale
IDCC : 1557. – COMMERCE DES ARTICLES DE SPORT
ET ÉQUIPEMENTS DE LOISIRS

AVENANT DU 6 NOVEMBRE 2017
RELATIF AU CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE
ET À SA DÉNOMINATION
NOR : ASET1850169M
IDCC : 1557

Entre :
DICA ;
Union Sport & Cycle,
D'une part, et
CSFV CFTC ;
UNSA FCS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 1^{er} de la convention collective, intitulé « champ d'application », devient :

« La présente convention, conclue conformément à l'article L. 2261-19 du code du travail, règle, pour l'ensemble du territoire national et y compris les départements d'outre-mer, ainsi que pour les salariés détachés hors du territoire national, les rapports entre les salariés et les employeurs, de toute entreprise ou de chacun de ses établissements dont l'activité principale est :

- le commerce d'articles et d'équipements de sports et de loisirs, sous toutes ses formes ;
- la réparation ou la location d'articles et d'équipements de sports et de loisirs, sous toutes leurs formes ;
- la conception et la fabrication d'articles et d'équipements de sports et de loisirs, pour les activités non couvertes par ailleurs.

Par articles et équipements de sport et de loisirs sont entendus tous produits, neufs ou d'occasion, destinés initialement à la pratique sportive et aux loisirs ainsi que les services associés. Le commerce de vêtements et de chaussures, dits « de sport », est bien inclus dans ce domaine d'activité.

Le domaine d'activité inclut tout article et équipement accompagnant les loisirs sportifs ; il en est ainsi :

- des activités dites « de glisse » avec les pratiques sur eau (surf, ski nautique, kitesurf, planche à voile etc.), sur neige (ski, surf, etc.), sur air (parapente, deltaplane, parachute, etc.) ;

- des activités dites « de roulement » ou de mobilité active, avec les pratiques sur terre ou sur route (roller, skate, etc.) ;
- des activités de randonnée, de campement, de pêche, de chasse ou de tir sportif ;
- des activités de gymnastique, de musculation, de remise en forme et d'arts martiaux ;
- et de toute activité sportive collective ou individuelle, d'intérieur ou d'extérieur.

Les établissements soumis à cette convention, se trouvent généralement rattachés aux numéros de code APE de l'INSEE :

- 47.64, commerce de détail d'articles de sport en magasin spécialisé ;
- 47.91B, vente à distance sur catalogue spécialisé (pour les seules entreprises dont l'activité principale est le commerce d'articles de sport et équipements de loisirs) ;
- 77.21, location et location-bail d'articles de loisirs et de sports ;
- 32.30, fabrication d'articles de sport (si non couverts par une convention collective étendue) ;
- 46.4, commerce de gros de biens domestiques (pour les seuls articles de sport non repris par ailleurs).

Le code APE n'a cependant qu'une valeur indicative, et seule compte l'activité principale réelle de l'entreprise ou de l'établissement.

La présente convention règle également pour l'ensemble du territoire national et y compris les départements d'outre-mer, ainsi que pour les salariés détachés hors du territoire national, les rapports entre les salariés et les employeurs, de toute entreprise ou de chacun de ses établissements dont l'activité principale est :

- le commerce et la location, sous toutes leurs formes, ainsi que l'entretien, l'aménagement et la réparation de véhicules de loisirs habitables -camping-cars, caravanes, résidences mobiles et habitations légères de loisirs- ainsi que les remorques, accessoires et matériels de plein air liés à la pratique du camping.

Les entreprises ou établissements soumis à cette convention, se trouvent généralement rattachés aux numéros de code APE de l'INSEE :

- 45.11Z, commerce de voitures et de véhicules automobiles légers ;
- 45.19Z, commerce d'autres véhicules automobiles ;
- 77.39Z, location et location-bail d'autres machines, équipements et biens matériels ;
- 45.20A, entretien et réparation de véhicules automobiles légers ;
- 45.20B, entretien et réparation d'autres véhicules automobiles,

seuls les véhicules de loisirs habitables – camping-cars, caravanes, résidences mobiles et habitations légères – étant visés par ces codes.

Le code APE n'a cependant qu'une valeur indicative, et seule compte l'activité principale réelle de l'entreprise ou de l'établissement. »

Article 2

La convention collective est désormais dénommée
« Convention collective nationale des entreprises de la filière sport-loisirs
(conception, fabrication, services et commerce des articles de sport et équipements de loisirs). »

Article 3

Conclu pour une durée indéterminée, le présent accord sera déposé auprès de la direction des relations du travail du ministère chargé du travail à l'expiration du délai d'opposition et au conseil de prud'hommes de Paris.

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

Il s'appliquera le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*. Dans l'attente de l'extension de cet accord, l'ancien champ d'application continue de s'appliquer.

Fait à Paris, le 6 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3049

Convention collective nationale
IDCC : 1557. – COMMERCE DES ARTICLES DE SPORT
ET ÉQUIPEMENTS DE LOISIRS

ACCORD DU 6 NOVEMBRE 2017
RELATIF AUX CONTREPARTIES AU TRAVAIL DOMINICAL
NOR : ASET1850171M
IDCC : 1557

Entre :
DICA ;
Union Sport & Cycle,
D'une part, et
CSFV CFTC ;
UNSA FCS,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans un environnement connaissant des évolutions sociologiques et économiques importantes, les entreprises sont confrontées en permanence à la nécessité de s'adapter. Ainsi, les nouveaux modes de consommation, le développement du e-commerce et les nouveaux modes de pratiques sportives et de loisirs imposent de nouvelles réponses aux besoins et comportements des consommateurs, y compris le dimanche.

Si les parties signataires du présent accord reconnaissent le caractère particulier du dimanche, généralement consacré au repos, à la vie familiale ou amicale, associative ou citoyenne, elles rappellent également l'existence, depuis plusieurs décennies, de textes dérogatoires applicables aux entreprises de la branche et tout particulièrement aux entreprises situées dans les stations de sport d'hiver ou balnéaires.

Les signataires souhaitent s'inscrire dans le cadre de la loi du 6 août 2015 qui modifie tout à fait à la marge les possibilités de travail dominical pour les entreprises de la branche, et prévoir des contreparties et garanties au travail dominical dans les établissements situés dans des zones commerciales, des zones touristiques, des zones touristiques internationales et les grandes gares.

Les parties signataires ont donc convenu :

- d'exclure les établissements saisonniers des stations de sport d'hiver ou balnéaires qui sont fermés au moins 1 mois pendant l'intersaison ;

- de rappeler le caractère essentiel du volontariat et de mettre à disposition un modèle d'attestation en annexe ;
- de permettre la réversibilité du choix du salarié et d'en fixer les modalités ;
- de fixer une majoration de 100 % des heures effectuées le dimanche ainsi qu'une journée de récupération non rémunérée à prendre dans les 15 jours précédant ou suivant le dimanche travaillé ;
- de prévoir 3 dimanches non travaillés dans l'année ;
- de limiter à 4 heures la durée minimale de travail, sauf contrainte particulière du salarié ;
- de fixer le montant et les conditions de prise en charge des frais induits par la garde des enfants de moins de 12 ans ou de moins de 18 ans pour les enfants en situation de handicap ;
- de maintenir le niveau d'emploi, en proposant le travail dominical en priorité aux salariés en poste et notamment aux salariés travaillant à temps partiel ;
- et d'assurer le suivi de l'accord, tous les ans pendant les 2 premières années, puis selon la fréquence souhaitée par la commission paritaire.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux établissements situés dans des zones commerciales, des zones touristiques, des zones touristiques internationales et les grandes gares, à l'exclusion des établissements ayant une activité saisonnière marquée, c'est-à-dire ceux proposant des biens ou des services à proximité des lieux de pratique sportive ou de loisirs, dans les stations de montagne ou les stations balnéaires, et qui sont fermés au moins 1 mois pendant l'intersaison.

Article 2

Volontariat et la prise en compte du changement d'avis ou de l'évolution de la situation personnelle des salariés

Les entreprises ne peuvent employer le dimanche que des salariés volontaires qui ont exprimé par écrit leur souhait de travailler le dimanche. Le modèle d'attestation de volontariat en annexe du présent accord sera obligatoirement et intégralement repris par les entreprises concernées. Pour les salariés ayant été recrutés pour travailler spécifiquement en fin de semaine, c'est-à-dire ceux dont le temps de travail est réparti sur 3 jours consécutifs maximum dont le dimanche, le volontariat résulte de leur contrat de travail.

Le planning est transmis pour la période considérée 1 mois avant le 1^{er} dimanche travaillé, en tenant compte des souhaits exprimés par chaque salarié.

Si le nombre de salariés volontaires excède les besoins de l'établissement, l'entreprise veille à organiser un roulement entre ces salariés en fonction des besoins en structure d'effectifs et des emplois salariés concernés.

Il est rappelé que les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent travailler le dimanche.

Le refus de travailler le dimanche ne peut être pris en compte lors de l'embauche, ni donner lieu à une mesure discriminatoire, ni constituer une faute ou une cause de licenciement.

Le salarié qui souhaiterait ne plus travailler le dimanche en informera son employeur par écrit en respectant un délai de prévenance de 1 mois (ramené à 3 semaines pour les femmes enceintes), sauf les salariés ayant été recrutés pour travailler spécifiquement en fin de semaine.

L'entreprise s'efforcera de permettre la réaffectation dans un emploi ne comportant pas de travail dominical dans l'établissement.

En cas d'évolution significative de la situation personnelle du salarié, celui-ci pourra solliciter un entretien avec son responsable hiérarchique ou la direction pour redéfinir ou réadapter ses condi-

tions de travail le dimanche et pourra bénéficier d'une priorité d'affectation sur un emploi ne comportant pas de travail le dimanche.

À titre exceptionnel, le salarié qui ne pourrait venir travailler un dimanche pour lequel il a été planifié informera son employeur en respectant un délai de prévenance de 1 mois ou 15 jours pour les femmes enceintes.

Article 3

Contreparties au travail dominical

En contrepartie du travail le dimanche, chaque salarié perçoit une majoration de 100 % du salaire de base pour chaque heure effectuée le dimanche. Les salariés bénéficiant d'une convention de forfait jour perçoivent également le doublement de la rémunération de la journée ou demi-journée de travail le dimanche.

Article 4

Conciliation vie professionnelle/vie privée

Afin de favoriser une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie privée des salariés travaillant le dimanche et de leur garantir en moyenne 2 jours de repos par semaine, les salariés bénéficient d'une journée de récupération non rémunérée, sauf les salariés ayant été recrutés pour travailler spécifiquement en fin de semaine. Cette journée sera prise en priorité dans les 15 jours précédents ou suivants le dimanche travaillé.

De plus, ils ont droit au minimum à 3 dimanches non travaillés chaque année (à l'exception des étudiants, des salariés spécialement embauchés pour la fin de la semaine et des salariés qui en feraient la demande expresse).

Les entreprises veilleront, dans la mesure du possible, à ce que les salariés travaillant le dimanche bénéficient de 2 jours de repos consécutifs 12 fois par an.

Le travail le dimanche ne pourra être inférieur à 4 heures sauf demande expresse du salarié.

Pour les salariés qui en font la demande, un temps d'échanges est réservé au cours de l'entretien professionnel pour aborder la question de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Par ailleurs si le dimanche coïncide avec un jour de scrutin national ou local, l'employeur prend toute mesure pour permettre aux salariés d'exercer personnellement leur droit de vote.

Article 5

Charges induites par la garde des enfants

Pour les salariés ayant des enfants de moins de 12 ans ou, pour leurs enfants en situation de handicap, moins de 18 ans, les frais de garde d'enfant pourront leur être remboursés à concurrence de 7 fois le minimum garanti (MG) par foyer pour un enfant gardé, augmenté de 1,5 minimum garanti par enfant supplémentaire de moins de 12 ans gardé, pour chaque dimanche travaillé, sous réserve de la production d'un justificatif de la rémunération de la garde la journée concernée. Les entreprises pourront avoir recours au chèque Cesu.

Article 6

Engagements en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées

Afin de maintenir le niveau d'emploi généré par le travail dominical, les entreprises :

- proposeront le travail dominical en priorité aux salariés en poste et notamment aux salariés travaillant à temps partiel ;

- limiteront le recours au contrat à durée déterminée ou au contrat de travail temporaire pour travailler exclusivement le dimanche (hors cas de remplacement).

L'engagement s'exerce également à l'égard des personnes handicapées ou de salariés déclarés inaptes, lorsque est mise en place dans l'entreprise une politique d'aménagement des postes et/ou de recrutement de travailleurs handicapés.

Article 7

Incitation des sous-traitants

Les entreprises sont invitées à inciter leurs sous-traitants, notamment dans le cahier des charges d'appel d'offres, à appliquer les dispositions du présent accord ou des dispositions au moins équivalentes.

Article 8

Suivi de l'accord

Les parties signataires du présent accord souhaitent assurer le suivi des dispositions précédentes dans le cadre de la commission paritaire. Le suivi sera effectué chaque année pendant les 2 premières années suivant la signature de l'accord, puis la commission paritaire fixera la périodicité de ce suivi.

Article 9

Dispositions finales

Conclu pour une durée indéterminée, le présent accord sera déposé auprès de la direction des relations du travail du ministère chargé du travail à l'expiration du délai d'opposition.

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

Le présent accord entrera en vigueur aux échéances prévues par la loi du 6 août 2015 et la loi du 15 septembre 2017.

Fait à Paris, le 6 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Modèle d'attestation de volontariat

Le salarié indique manuellement son nom et son prénom, son magasin, s'il est VOLONTAIRE OU NON pour travailler le dimanche pour l'année (ou pour la période annuelle comprise entre le... et le...).

Nom et prénom :.....

Je déclare me porter volontaire pour travailler le dimanche pour la période du.... au.....

Fréquence (par exemple nombre de dimanches par mois) ou dates souhaitées :.....

Éventuelles contraintes particulières (par exemple, travail le dimanche sur la demi-journée en raison d'un entraînement sportif) :.....

.....

Fait à....., le.....

En double exemplaire, un pour le salarié et un pour l'entreprise

Signature du salarié :

Il est rappelé que

- le salarié ne sera pas tenu de travailler un dimanche qu'il n'aurait pas choisi, sauf accord exprès ;
- il percevra une majoration de 100 % du salaire de base pour chaque heure travaillée le dimanche ;
- il bénéficiera également d'une journée de récupération non rémunérée à prendre en priorité dans les 15 jours précédant ou suivant le dimanche (sauf salariés recrutés pour la fin de semaine) ;
- le travail le dimanche ne peut être inférieur à 4 heures, sauf demande expresse du salarié ;
- s'il souhaite ne plus travailler le dimanche le salarié en informera son employeur par écrit en respectant un délai de prévenance de 1 mois (3 semaines pour les femmes enceintes), à l'exclusion des salariés recrutés pour la fin de semaine ;
- à titre exceptionnel, le salarié qui ne pourrait venir travailler un dimanche pour lequel il a été planifié informera son employeur en respectant un délai de prévenance de 1 mois (15 jours pour les femmes enceintes).

Brochure n° 3049

Convention collective nationale
IDCC : 1557. – COMMERCE DES ARTICLES DE SPORT
ET ÉQUIPEMENTS DE LOISIRS

ACCORD DU 7 DÉCEMBRE 2017
RELATIF AU CHAMP D'APPLICATION
ET À L'ACTIVITÉ DE FABRICATION D'ARTICLES DE SPORT
NOR : ASET1850170M
IDCC : 1557

Entre :
DICA ;
Union Sport & Cycle,

D'une part, et
CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
UNSA FCS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

À l'occasion de la restructuration des branches, les entreprises fabriquant des articles de sport et soumises à la convention collective du travail mécanique du bois, scieries, négoce et importation des bois (IDCC 158) se sont interrogées sur leur rattachement à cette convention collective, celui-ci paraissant uniquement historique et déconnecté de leur activité actuelle. En effet le lien avec les activités représentées dans cette branche est aujourd'hui particulièrement distendu du fait de l'évolution des matériaux et techniques utilisés lors de la fabrication des articles de sport ; les outils conventionnels ne répondent ainsi plus aux besoins de ces entreprises.

Aussi, après échanges avec les partenaires sociaux de la branche du travail mécanique du bois et avec les services du ministère du travail, et leur avis favorable, les partenaires sociaux de la branche du commerce des articles de sport et de loisirs ont convenu de modifier le champ d'application de la convention collective afin d'y intégrer les activités de fabrication jusqu'à présent couvertes par la convention collective du travail mécanique du bois et définies par son champ d'application étendu.

Ils entendent ainsi reprendre strictement la partie du champ d'application correspondant à l'activité de fabrication d'articles de sport, tel que définie par le dernier accord étendu relatif au champ d'application de la convention collective.

Article 1^{er}

Modification du champ d'application

Le champ d'application de la convention collective est complété par les dispositions suivantes :

« La présente convention s'applique également aux entreprises dont l'activité principale est la fabrication d'articles de sport à l'exclusion des activités qui seraient couvertes par une convention collective étendue antérieurement à l'extension du champ d'application de la convention collective du travail mécanique du bois, scieries, négoce et importation des bois (IDCC 158).

Les établissements soumis à cette convention, se trouvent généralement rattachés aux numéros de code APE de l'INSEE : 32.30ZA – Fabrication d'articles de sport »

Article 2

Modification de la dénomination de la convention collective

La dénomination de la convention collective est désormais : « Convention collective nationale des entreprises de la filière sports-loisirs (conception, fabrication, services et commerce des articles de sport et équipements de loisirs) ».

Article 3

Dispositions finales

Conclu pour une durée indéterminée, le présent accord constitue l'accord de substitution à la convention collective du travail mécanique du bois et sera déposé auprès de la direction des relations du travail du ministère chargé du travail à l'expiration du délai d'opposition ; il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

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

Fait à Paris, le 7 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3177

Convention collective nationale
IDCC : 275. – TRANSPORT AÉRIEN
(Personnel au sol)

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2017
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE DU PERSONNEL NON CADRE
NOR : ASET1850159M
IDCC : 275

Entre :

FNAM ;

SCARA,

D'une part, et

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche du transport aérien ont conclu en 2009 puis renouvelé en 2013 un accord visant à mettre en place, pour le personnel non cadre, un régime de prévoyance décès.

Afin de maintenir un tel régime de prévoyance, les parties signataires, par le présent accord, conviennent de :

- renforcer la protection sociale des salariés, notamment ceux des TPE et PME, qui ne bénéficient pas déjà d'un dispositif de prévoyance, en instituant au niveau de la branche des garanties minimales communes ;
- ne pas remettre en cause les régimes préexistants dans les entreprises, qui pourront continuer à maîtriser la gestion de leur régime dès lors qu'il sera conforme aux garanties minimales prévues par le présent accord ;
- tenir compte du fait qu'en application de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, les salariés qui relèvent de ces dispositions bénéficient déjà d'un régime de prévoyance.

Article 1^{er}

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet la généralisation et le maintien par le biais d'une cotisation minimale obligatoire, dans toutes les entreprises de la branche, de garanties prévoyance minimales obligatoires définies à l'article 3 au bénéfice des salariés visés à l'article 2.

Article 2

Bénéficiaires

L'accord bénéficie aux salariés non cadres, non couverts par le régime complémentaire de retraite des cadres, appartenant à une entreprise relevant de la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol.

Article 3

Garanties minimales obligatoires

À compter de la date d'effet du présent accord, les entreprises devront avoir souscrit, au profit des salariés visés à l'article 2, un contrat de prévoyance collective couvrant les garanties minimales énumérées ci-après et financé dans les conditions prévues à l'article 4.

Article 3.1

Garanties décès et perte totale et irréversible d'autonomie

Deux options sont proposées. Le choix de l'option retenue est fait par l'entreprise lors de l'adhésion. Il est définitif et s'impose au salarié.

Option 1 :

- en cas de décès, quelle qu'en soit la cause, ou de perte totale et irréversible d'autonomie, il sera versé un capital de base de 130 % du salaire annuel brut du salarié, quelle que soit sa situation de famille, aux bénéficiaires désignés par celui-ci. Un capital supplémentaire de 35 % minimum sera également versé en cas d'enfant à charge (dans la limite de 3 enfants) ;
- le capital décès sera doublé si le salarié a au moins un enfant de moins de 18 ans à charge au jour du décès ;
- en cas de décès, une allocation obsèques représentant au minimum 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour du sinistre sera versée aux bénéficiaires désignés par le salarié ;
- en cas de décès consécutif à un accident, un capital supplémentaire de 100 % du capital décès sera versé ;
- après 90 jours continus d'incapacité temporaire ou d'invalidité, le salarié est exonéré de paiement de cotisation. L'exonération des cotisations cesse en cas de reprise du travail.

Option 2 :

- en cas de décès, quelle qu'en soit la cause, ou de perte totale et irréversible d'autonomie, il sera versé un capital de base de 160 % du salaire annuel brut du salarié, quelle que soit sa situation de famille, aux bénéficiaires désignés par celui-ci. Un capital supplémentaire de 35 % minimum sera également versé en cas d'enfant à charge (dans la limite de 3 enfants) ;
- le capital décès sera doublé si le salarié a au moins un enfant de moins de 18 ans à charge au jour du décès ;
- en cas de décès, une allocation obsèques représentant au minimum 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour du sinistre sera versée aux bénéficiaires désignés par le salarié ;
- après 90 jours continus d'incapacité temporaire ou d'invalidité, le salarié est exonéré de paiement de cotisation. L'exonération des cotisations cesse en cas de reprise du travail.

Article 3.2

Salaire de référence servant de base au calcul des prestations

Le salaire de référence servant au calcul des prestations, est égal à la rémunération brute définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, versée au cours des 12 mois civils ayant précédé le mois du décès ou de l'interruption de travail, en excluant les sommes issues d'un dispositif de participation et d'intéressement, d'une part, et les éléments exceptionnels non prévus par le contrat de travail ou un accord collectif, d'autre part.

Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date du sinistre, le salaire de référence est reconstitué à partir de la moyenne mensuelle des salaires déclarés aux organismes sociaux.

En cas de réalisation d'un risque couvert par cet accord, faisant suite à une période d'arrêt de travail, le salaire à retenir est celui précédant la date d'arrêt de travail initial.

Article 3.3

Portabilité

Les salariés visés par le présent accord sont susceptibles, selon les conditions et modalités prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, de bénéficier de la portabilité de leur couverture de prévoyance en cas de cessation de leur contrat de travail.

Article 3.4

Paiement des prestations

La responsabilité du paiement des prestations incombe aux organismes assureurs.

Article 4

Financement du régime de prévoyance

Article 4.1

Taux de cotisation

La cotisation servant à financer les garanties minimales énumérées à l'article 3 est négociée avec l'organisme assureur, assise sur le salaire de référence définie à l'article 3.2 et prélevée mensuellement sur le bulletin de paie.

Article 4.2

Répartition du taux de cotisation

Sauf dispositions plus favorables pour les salariés prévues au niveau de l'entreprise, la répartition de la cotisation est la suivante :

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

Cette répartition du financement salarial s'impose à tous les salariés visés par le présent accord sans qu'il soit nécessaire de recueillir préalablement leur accord.

Les entreprises se chargeront de verser la cotisation globale à l'organisme assureur.

Article 5

Obligations incombant aux entreprises

À la date d'effet du présent accord, les entreprises, qui ne disposent pas d'un contrat de prévoyance complémentaire, devront souscrire un contrat couvrant des garanties au moins aussi favorables que celles définies à l'article 3 du présent accord.

À cet effet, les entreprises devront s'assurer que :

- les garanties souscrites soient au moins équivalentes à celles définies à l'article 3 ;

- la répartition du taux de cotisation entre employeur et salariés soit conforme aux dispositions prévues à l'article 4.2.

Toutefois, la prise d'effet du présent accord n'entraîne pas *de facto* la dénonciation ou la résiliation des contrats de prévoyance déjà souscrits par les entreprises.

Celles-ci devront :

- s'assurer que les dispositions de leurs contrats soient au moins aussi favorables que celles fixées par le présent accord ;
- et mettre à niveau, le cas échéant, leurs contrats existants à la date d'effet du présent accord.

Article 6

Organismes assureurs

Il est entendu que les entreprises, quelle que soit leur implantation géographique ou leur taille, auront le libre choix (que ce soit à la date d'effet du présent accord ou ultérieurement) de l'organisme (société d'assurance, institution de prévoyance, mutuelle) assurant les garanties minimales obligatoires définies à l'article 3.

Article 7

Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés

Bien que le présent accord ait pour objectif de renforcer la protection sociale des salariés et notamment ceux des TPE/PME qui ne bénéficient pas déjà d'un dispositif de prévoyance, il n'est pas institué de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

En effet, le régime de prévoyance, prévu par le présent accord, est un régime mutualisé et collectif, qui s'applique à toutes les entreprises de la branche du transport aérien, quelle que soit leur taille.

Article 8

Pilotage et suivi du régime de prévoyance

Le régime de prévoyance ainsi que le fonds social sont pilotés et suivis par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), en tant que « commission paritaire prévoyance ».

Article 9

Champ d'application, durée et suivi

Le champ d'application du présent accord est la branche du transport aérien personnel au sol. Il est rattaché à la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol (IDCC : 275).

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir tous les ans afin de faire le suivi de la mise en œuvre de l'accord.

Article 10

Date d'effet

Le présent accord entre en application le 1^{er} janvier 2018 pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires.

Il s'applique au premier jour du mois qui suit la date de son extension pour les entreprises non adhérentes aux organisations patronales signataires.

Il prendra fin au 31 décembre 2019 et ne produira plus d'effets au-delà de cette date.

Article 11

Révision et dénonciation

Conformément à la législation en vigueur, le présent accord est susceptible d'être révisé ou dénoncé.

Article 12

Publicité, dépôt et extension

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale.

Conformément à la législation en vigueur, le présent accord sera publié, au titre de la période transitoire, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Fait à Paris, le 14 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3177

Convention collective nationale
IDCC : 275. – TRANSPORT AÉRIEN
(Personnel au sol)

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2017
RELATIF AU RÈGLEMENT DU FONDS D’ACTION SOCIALE DU CONTRAT DE PRÉVOYANCE
« DÉCÈS/INCAPACITÉ » DU PERSONNEL NON CADRE
NOR : ASET1850160M
IDCC : 275

Entre :

FNAM ;

SCARA,

D’une part, et

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC,

D’autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche du transport aérien ont convenu d’instituer un fonds d’action sociale constitué en lien avec le contrat de prévoyance « décès/incapacité » du personnel non cadre.

Article 1^{er}

Objet du règlement

Le présent règlement s’applique aux salariés non cadres, non couverts par le régime complémentaire de retraite des cadres, appartenant à une entreprise relevant de la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol.

Le présent règlement a pour objet de définir les conditions dans lesquels les assurés, garanties au titre du contrat de prévoyance conventionnelle, peuvent bénéficier des actions du fonds d’action sociale.

Article 2

Objet du fonds d'action sociale

Le fonds d'action sociale a pour objet principal de consentir, dans la limite des disponibilités financières, une action sociale d'entraide et de solidarité, à titre individuel, en faveur des assurés et de leurs ayants droit.

Article 3

Bénéficiaire du fonds d'action sociale

Le fonds d'action sociale bénéficie à l'ensemble des salariés non cadres, couverts par le régime de prévoyance conventionnelle à la date de la demande d'aide, ainsi qu'à leurs ayants droit.

Article 4

Financement du fonds d'action sociale

Le fonds d'action sociale est alimenté par une partie de la cotisation du régime de prévoyance conventionnelle prélevé sur la rémunération brute telle que définie à l'article 3.2 de l'accord relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre au sein de la branche du transport aérien signé le 14 décembre 2017.

Les sommes non consommées au 31 décembre de chaque année seront automatiquement reportées sur le budget de l'année N + 1.

En tout état de cause, les aides seront attribuées dans la limite du budget du fonds d'action sociale disponible pour l'année considérée.

En cas de nécessité et sous réserve de l'existence d'une réserve générale, un prélèvement sur la réserve générale pourra venir alimenter les besoins non couverts par le budget du fonds d'action sociale.

Article 5

Gouvernance du fonds d'action sociale

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) assure la gouvernance du fonds d'action sociale.

La commission a pour rôle de :

- déterminer la nature des prestations indemnisées au titre du fonds d'action sociale ;
- étudier les demandes d'aides.

Article 6

Gestion du fonds d'action sociale

Les parties signataires du présent accord désignent la fédération nationale de l'aviation marchande en tant que gestionnaire pour la constitution des dossiers, qui seront examinés en commission.

Article 7

Nature des prestations prises en charge

Les parties signataires du présent accord définissent, ci-dessous, les prestations prises en charge au titre de l'action sociale de la branche.

NATURE DES PRESTATIONS	MONTANT DES AIDES
Allocation obsèques complémentaire	Dans la limite de 2 000 € ⁽¹⁾
Aide financière à destination des enfants de l'assuré	Enfants en bas âge non scolarisés : 300 € Maternelles, primaires et collégiens : 400 € Lycéens : 700 € Étudiants jusqu'à 25 ans : 900 € Aide supplémentaire si enfant en situation de handicap : 900 €
Aménagement du domicile en cas de perte totale et irréversible d'autonomie	Dans la limite de 2 000 € ⁽¹⁾
⁽¹⁾ À titre dérogatoire, en fonction de la situation individuelle, la CPPNI pourra décider d'une prise en charge dépassant ces plafonds. En tout état de cause, le montant des aides ne peut excéder le montant réel de la dépense engagée par l'assuré ou ses ayants droit.	

Article 8

Demande d'aides

Les demandes d'aides sont à adresser par le salarié ou son ayant droit à l'adresse suivante :

Fédération nationale de l'aviation marchande
Régime de prévoyance du transport aérien
28, rue de Châteaudun
75009 Paris

Celles-ci devront être accompagnées du dernier avis d'imposition reçu au titre du foyer fiscal, de(s) facture(s) détaillée(s) ainsi que du justificatif de non prise en charge de l'assureur du conjoint/concubin/partenaire lié par un pacte civil de solidarité du salarié.

Le demandeur pourra accompagner sa demande de tout autre élément permettant aux membres de la CPPNI de comprendre sa situation.

Le gestionnaire et les membres de la CPPNI pourront demander au bénéficiaire de fournir des pièces justificatives complémentaires qu'ils jugeraient nécessaires à la compréhension et à l'évaluation de la situation du demandeur.

Les dossiers de demande d'aide seront traités à la CPPNI mensuelle suivant leur réception.

Article 9

Examen des demandes d'aides

Les membres de la CPPNI étudient les dossiers de demandes d'aide transmis par le gestionnaire lors des réunions mensuelles.

Chaque organisation syndicale dispose d'une voix. Par parité, la délégation patronale disposera du même nombre de voix que les organisations syndicales présentes.

Les décisions d'attribution ou de refus des demandes d'aide, en tout ou partie, seront prises à la majorité des voix des membres présents à la CPPNI au cours de laquelle les demandes d'aides sont examinées.

La décision prise par la commission est communiquée par écrit au bénéficiaire par le gestionnaire.

Les décisions arrêtées par la commission ne peuvent faire l'objet d'aucun recours ni d'aucune justification.

Les membres de la commission sont tenus à une obligation de confidentialité à l'égard des demandes étudiées.

Article 10

Versement de l'aide

La gestion financière du fonds d'action sociale sera effectuée par l'organisme agréé sur la base de critères pertinents par les partenaires sociaux de la branche.

Article 11

Révision. – Dénonciation

Conformément à la législation en vigueur, le présent règlement est susceptible d'être révisé ou dénoncé.

Article 12

Publicité, dépôt et extension

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale.

Conformément à la législation en vigueur, le présent accord sera publié, au titre de la période transitoire, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Fait à Paris, le 14 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/09

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Bretagne) : avenant n° 61 du 12 juin 2017 relatif à la protection sociale complémentaire.....	139
Exploitations agricoles (Alpes-Maritimes) : avenant n° 54 du 17 novembre 2017 portant révision de la convention collective.....	144
Exploitations agricoles (Ariège et Haute-Garonne [salariés non cadres]) : avenant n° 4 du 6 décembre 2017 à l'accord du 20 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance.....	188
Exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et ruraux, coopératives d'utilisation de matériels agricoles (Gers) : avenant n° 5 du 9 février 2018 à l'accord départemental du 17 septembre 2009 relatif à la mise en place d'un régime d'assurance complémentaire frais de santé des salariés agricoles non cadres affiliés à l'AGIRC.....	194
Exploitations agricoles et de maraîchage, entreprises de travaux agricoles et forestiers et CUMA (Allier) : avenant n° 6 du 8 janvier 2018 à l'accord départemental du 3 septembre 2009 relatif au régime d'assurance complémentaire frais de santé des salariés agricoles non cadres.....	198
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de viticulture, champignonnières, CUMA, entreprises de travaux agricoles, maraîchers et producteurs légumiers (Hautes-Pyrénées) : avenant n° 100 du 22 décembre 2017 modifiant l'article 38 de la convention collective	202
Exploitations forestières (Midi-Pyrénées) : avenant n° 83 du 6 juillet 2017 relatif aux congés pour événements familiaux et personnels.....	204
Sélection et reproduction animale (entreprises) : accord collectif du 3 octobre 2017 relatif à la création de certificats de qualification professionnelle (CQP)	206

Convention collective

**IDCC : 8532. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
(Bretagne)
(13 juin 1991)**

(Étendue par arrêté du 16 décembre 1991,
Journal officiel du 31 décembre 1991)

AVENANT N° 61 DU 12 JUIN 2017
RELATIF À LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

NOR : AGRS1897062M

IDCC : 8532

Entre :

Entrepreneurs des territoires – Fédération de Bretagne ;

Syndicat des prestataires de services avicoles,

D'une part, et

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Bretagne ;

Fédération nationale FNAF CGT de Bretagne ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes
Force ouvrière FGTA FO ;

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

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 à la présente convention collective ont décidé :

- de supprimer toute référence à l'organisme assureur désigné en matière de garanties de prévoyance et de santé 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'article 26 de la convention collective est réécrit ainsi dans son intégralité :

« Article 26. – Régime de prévoyance collective obligatoire

Il est institué au profit des salariés (*) remplissant les conditions ci-après définies, un régime de prévoyance obligatoire assurant les prestations suivantes :

- des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base de la mutualité sociale agricole, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ;
- une pension complémentaire à celle versée par la mutualité sociale agricole, en cas d'invalidité catégorie 2 ou 3 ou d'incapacité permanente professionnelle pour un taux égal ou supérieur à 1/3 ;
- le versement d'un capital décès, d'une rente éducation et d'une indemnité frais d'obsèques ».

(*) À l'exclusion des cadres 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.

I. – 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 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 7^e jour d'arrêt de travail, en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

Cette indemnisation complémentaire porte l'indemnisation du salarié à hauteur de 40 % de la rémunération brute pendant 90 jours, puis à hauteur de 25 % 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.

II. – Garantie incapacité permanente de travail

En cas d'attribution d'une rente accident du travail au taux d'incapacité au moins égal au 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 15 % de son salaire brut, et ce jusqu'à son départ à la retraite.

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.

III. – Garantie décès

Les salariés non cadres bénéficient d'une garantie décès qui comprend le versement d'un capital décès, d'une rente éducation et d'une indemnité frais d'obsèques.

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 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 ;
- au concubin justifiant d'au moins 2 ans de vie commune ;
- aux héritiers.

Le salaire brut pris en compte est celui 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.

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.

2. Rente éducation

En cas de décès du salarié justifiant de 12 mois continus ou non d'affiliation à la garantie décès, chaque enfant à sa charge au moment du décès, perçoit une rente annuelle d'éducation égale à :

- 3 % du PASS s'il a moins de 11 ans ;
- 4,5 % du PASS s'il a au moins 11 ans et moins de 18 ans ;
- 6 % du PASS s'il a au moins 18 ans et moins de 26 ans.

Pour les orphelins de plus de 18 ans, le droit à la rente est soumis à la justification de la poursuite de la scolarité.

PASS = Plafond annuel de la sécurité sociale.

3. Indemnité frais d'obsèques

En cas de décès de son conjoint non séparé de corps, de son concubin justifiant d'au moins 2 ans de vie commune, de son cocontractant d'un pacte civil de solidarité ou d'un enfant à charge, le

salarié perçoit, sur sa demande déposée dans les 6 mois suivant le décès et à la condition qu'il ait lui-même réglé les frais d'obsèques, une indemnité frais d'obsèques d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

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. Maintien de la garantie décès

En cas de non-renouvellement ou de résiliation de l'accord, la garantie décès est maintenue pour le personnel en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant de prestations d'incapacité de travail ou d'invalidité.

IV. – Dispositions communes

1. Cotisations

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 répartition des cotisations prévoyance (décès) est la suivante :

- 60 % employeur ;
- 40 % salarié.

La répartition des cotisations prévoyance (incapacité permanente de travail) est la suivante :

- 50 % employeur ;
- 50 % salarié.

2. 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 du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance.

3. Conventions – accords collectifs antérieurs

Les garanties et règles définies aux I à III de l'article 26 de la convention collective de travail du 13 juin 1991 concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux de Bretagne se substituent à toutes les dispositions des conventions et accords collectifs régionaux ou départementaux antérieurement applicables aux salariés des entreprises de travaux agricoles et ruraux de Bretagne dans les matières concernant les garanties collectives complémentaires visées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.

En matière de garantie décès, elles se substituent aux dispositions de la convention collective de retraite et de prévoyance des salariés des exploitations agricoles des Côtes-d'Armor du 30 novembre 1965 d'une part et, à celles de la convention collective de retraite et de prévoyance des salariés des CUMA et des entreprises de travaux agricoles du Finistère du 8 février 1968 d'autre part.

4. 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. Ces dispositions figurent en annexe VI à la convention collective pour information.

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.

Un détail des prestations versées au titre de la portabilité sera communiqué lors de l'établissement des comptes de résultat. »

Article 2

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 le 1^{er} juillet 2018. Il sera déposé à l'unité départementale d'Ille-et-Vilaine de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bretagne.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres points et conditions de l'article 26 de la convention collective du 13 juin 1991.

Fait à Loudéac, le 12 juin 2017.

(Suivent les signatures)

Convention collective

IDCC : 9061. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES**

(Alpes-Maritimes)

(20 décembre 1988)

(Étendue par arrêté du 12 juin 1989,

Journal officiel du 22 juin 1989)

AVENANT N° 54 DU 17 NOVEMBRE 2017

PORTANT RÉVISION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : AGRS1897061M

IDCC : 9061

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles,

D'une part, et

Confédération fédérale démocratique du travail CFDT ;

Confédération générale du travail CGT-FO ;

Confédération générale du travailleur FNAF CGT,

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Révision totale de la convention collective

Les dispositions de la convention collective de travail du 20 décembre 1988 concernant les exploitations agricoles du département des Alpes-Maritimes (IDCC 9061) sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes.

« CHAPITRE I^{ER}

DISPOSITIONS RELATIVES À L'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Article 1.1

Champ d'application professionnel et territorial

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés, y compris les apprentis :

- des exploitations agricoles de cultures et d'élevages de quelque nature qu'elles soient, à l'exception des activités d'accouage, d'aquaculture, de conchyliculture ;
- des groupements pastoraux, des groupements d'employeurs agricoles ;
- 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.

La présente convention collective est applicable à l'ensemble des exploitations et entreprises agricoles dont le siège social est situé sur le département des Alpes-Maritimes, ainsi qu'à tout établissement autonome situé dans ce département.

Article 1.2

Modalités d'application

Dans toutes les exploitations comprises dans le champ d'application de la présente convention collective, les dispositions de cette convention s'imposent.

Toutefois, il ne peut y avoir cumul ou double emploi entre les dispositions reconnues par la présente convention collective et celles accordées pour le même objet par un usage, un accord d'entreprise, ou le contrat de travail.

Article 1.3

Publicité

Dans chaque établissement soumis à la présente convention, un avis doit être affiché indiquant l'intitulé de celle-ci et précisant les modalités propres à permettre à tout salarié dudit établissement de la consulter pendant son temps de présence sur le lieu de travail.

Article 1.4

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 1.5

Révision

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cette convention a été conclue les organisations d'employeurs ou de salariés représentatives au niveau national et signataires ou adhérentes de la présente convention peuvent, conformément au code du travail, demander la révision des articles de la présente convention, en adressant par lettre recommandée avec accusé de réception, aux autres organisations syndicales de salariés et d'employeurs, avec copie aux services compétents de l'État, un courrier comportant l'indication des articles concernés et une proposition de nouvelle rédaction. À l'issue de cette période une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national peuvent faire la même demande. La commission paritaire ou la commission mixte se réunit dans un délai de 2 mois.

Article 1.6

Dénonciation

Les organisations d'employeurs ou de salariés peuvent, conformément au code du travail, dénoncer la présente convention, en totalité ou en partie, en informant par lettre recommandée avec accusé de réception, les autres organisations syndicales de salariés et d'employeurs ainsi que les services compétents de l'État, et en joignant leurs nouvelles propositions. Une nouvelle négociation s'engage à la demande d'une des parties intéressée dans les 3 mois qui suivent le début du préavis de 3 mois. Elle peut donner lieu à un accord y compris avant l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la présente convention collective continue de produire ses effets pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois, sauf conclusion d'un nouvel accord.

Article 1.7

Négociations, participation et indemnisation

Toutes les organisations syndicales représentatives des salariés au niveau national ou des employeurs entrant dans le champ d'application de la présente convention collective sont invitées aux réunions de négociation.

Les thèmes de négociations obligatoires déterminés par les articles L. 2241-1 et suivants du code du travail sont traités en respectant les échéances annuelles, triennales et quinquennales. La négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée est annuelle.

La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail est annuelle. La négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels est triennale et ne concerne que les entreprises de plus de 300 salariés.

Concernant spécifiquement la négociation sur la rémunération, chaque année, les organisations syndicales représentatives des salariés au niveau national et des employeurs négocient, à une date fixée d'un commun accord, dans les 3 mois suivants l'évolution du Smic. Cette négociation fait au préalable l'objet d'un examen par les parties de l'évolution économique et de la situation de l'emploi par type de production, ainsi que de l'évolution des salaires effectifs moyens, hors Smic, par catégories professionnelles au regard des salaires minima de la grille. Ces négociations prennent en compte les thèmes de négociations proposés par les organisations syndicales de salariés représentatives et par les organisations d'employeurs.

À cet effet, la partie patronale remet un rapport aux organisations syndicales représentatives entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, 15 jours avant la négociation annuelle obligatoire des salaires, et fournit les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause.

Dans le cas où il n'y aurait pas d'évolution du Smic, les organisations syndicales représentatives des salariés au niveau national et des employeurs se réunissent au cours du premier trimestre.

Les conditions de participation à la négociation, le droit de s'absenter pour les salariés en activité, et l'indemnisation des représentants des salariés se font conformément aux dispositions de l'accord national modifié du 21 janvier 1992, relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture.

Conformément à l'article 2.9 de la présente convention, l'employeur permet au salarié qui présente la convocation à la commission de disposer du temps nécessaire pour participer aux négociations départementales.

Article 1.8

Commission paritaire d'interprétation

Il est institué une commission paritaire d'interprétation, dont le rôle est de donner un avis sur le sens des dispositions de la présente convention posant un problème d'interprétation, lors de leur application.

Cette commission est constituée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national dans le champ d'application de la présente convention, et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs.

La commission paritaire d'interprétation se réunit à la demande d'une des organisations syndicales de salariés représentatives et/ou d'organisations d'employeurs, dans le délai de 1 mois à compter de la date de réception de la demande écrite et adressée à chacune des autres organisations. Les services compétents de l'État pourront être invités à la commission paritaire d'interprétation, par l'une ou l'autre des parties.

Cette commission est présidée alternativement à chaque réunion par un représentant employeur et par un représentant salarié. Deux organisations de salariés, au moins, doivent être présentes. La première réunion de commission paritaire d'interprétation sera organisée par la FDSEA.

Lorsqu'un avis est émis, il doit être validé à la majorité des voix, chaque partie (la partie employeurs et la partie salariés) disposant du même nombre de voix. Pour égaliser les voix de chaque partie, la règle suivante est appliquée :

Chaque partie dispose au total, d'un nombre de voix égal au produit (nombre de présents ou représentés de la partie employeurs) \times (nombre de présents ou représentés de la partie salariés). Le résultat de ce produit est divisé par le nombre de présents ou représentés dans chaque partie, pour déterminer le nombre de voix attribué à chaque personne de chaque partie. Ainsi, chaque personne dispose d'un nombre de voix égal au nombre de personnes présentes ou représentées de la partie à laquelle elle n'appartient pas.

Exemple : 4 employeurs présents ou représentés et 6 salariés présents ou représentés. Chaque partie dispose de $4 \times 6 = 24$ voix, où chaque employeur a 6 voix et chaque salarié a 4 voix.

Cet avis interprétatif est annexé à la présente convention et fera l'objet d'un renvoi vers cette annexe, dans le ou les articles concernés par cet avis.

Article 1.9

Commission mixte de conciliation

Il est institué une commission mixte de conciliation chargée d'examiner les différends nés de l'interprétation ou de l'application de la présente convention collective, et d'effectuer une tentative de conciliation selon la procédure définie aux articles L. 2522-2 et suivants du code du travail.

La commission mixte de conciliation est saisie par lettre recommandée avec accusé de réception par la ou les parties au conflit, précisant les motifs de la demande et en joignant toutes les pièces utiles au dossier aux services compétents de l'État. La commission se réunit dans le délai de 1 mois à compter de la date de réception de la demande.

Cette commission est constituée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national dans le champ d'application de la présente convention, et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs. Deux organisations de salariés, au moins, doivent être présentes. Elle est présidée par un représentant des services compétents de l'État.

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, la révision ou la dénonciation de la présente convention, peuvent être portés devant la commission mixte de conciliation, ou être soumis directement à la procédure de médiation, prévue par les articles L. 2523-1 et suivants du code du travail ; à la demande écrite et motivée de l'une des parties.

Article 1.10

Commission paritaire permanente de négociation et d'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. Pour la présente convention, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation compétente est celle créée par l'accord national du 7 juin 2017 instituant une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation production agricole/CUMA.

Article 1.11

Date d'entrée en vigueur

La présente convention collective entrera en vigueur au premier jour du trimestre civil suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, sauf dispositions énoncées à l'article 4.3 de la

présente convention pour lesquelles les parties ont prévu dans le corps de la convention collective une disposition spécifique de mise en œuvre.

Article 1.12

Dépôt, extension de la convention

La présente convention, régulièrement signée, est notifiée à chacune des organisations représentatives au niveau national et déposée à l'UT 06 de la DIRECCTE PACA, ainsi qu'aux greffes des conseils de prud'hommes.

Une fois le délai d'opposition expiré et à condition qu'il n'y ait pas d'opposition majoritaire, les parties signataires demandent l'extension de la présente convention à toutes les exploitations et entreprises agricoles, entrant dans son champ d'application.

CHAPITRE II

DROITS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS. — REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Article 2.1

Liberté d'expression, liberté syndicale

Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. Ce droit s'exerce dans les conditions prévues par les articles L. 2281-1 et suivants du code du travail.

Les employeurs reconnaissent le droit pour tous les salariés d'adhérer librement à un syndicat. Pour tout salarié qui souhaite bénéficier d'un congé de formation économique et sociale et de formation syndicale, il sera fait application des articles L. 3142-7 et suivants et R. 3142-1 et suivants, du code du travail. Le nombre de jours de congés de formation est régi par les articles L. 3142-9 et suivants du code du travail.

Par ailleurs, sur demande écrite de son organisation syndicale, présentée 5 jours ouvrables à l'avance, l'employeur pourra accorder au salarié, pour assister aux congrès et assemblées statutaires de son organisation, un congé sans solde ou une autorisation d'absence, qui pourra être récupérée par accord entre les parties, sous réserve de l'application des dispositions relatives aux aménagements du temps de travail et aux durées de travail, notamment aux heures supplémentaires.

Article 2.2

Principe de non-discrimination

Les employeurs et/ou leurs représentants s'engagent à respecter le principe de non-discrimination. Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Les salariés respecteront les mêmes principes de non-discrimination dans le travail. D'une manière générale, il est fait application des articles L. 1132-1 et suivants du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent les dispositions et préconisations de l'accord national du 27 novembre 2009 sur la diversité en agriculture et l'appliquent dans toutes ses dispositions.

Article 2.3

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est garantie conformément aux dispositions légales. Les femmes se voient attribuer dans les mêmes conditions que les hommes relevant de la même catégorie professionnelle, la classification et la rémunération prévues par la présente convention et bénéficient des mêmes conditions de travail, de formation, de promotion, sans que les absences pour maternité et adoption y fassent obstacle, conformément aux dispositions légales.

D'une manière générale, il est fait application des articles L. 1141-1 et suivants du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent les dispositions et préconisations de l'accord national modifié du 29 octobre 2009 sur l'égalité professionnelle et salariale en agriculture et l'appliquent dans toutes ses dispositions.

Article 2.4

Droit syndical

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle de travail, conformément aux articles L. 2141-4 et suivants du code du travail.

Section syndicale :

Chaque syndicat répondant aux conditions de l'article L. 2142-1 du code du travail peut constituer au sein de l'entreprise, une section syndicale. Les adhérents de chaque section syndicale pourront se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des heures de travail, suivant des modalités qui seront fixées par accord avec l'employeur, sous réserve des droits particuliers reconnus aux représentants du personnel par le code du travail.

Panneau d'affichage :

Des panneaux réservés à l'affichage des communications syndicales, distincts des panneaux affectés aux représentants élus du personnel, sont mis à la disposition de chaque section syndicale, suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

Information :

Lors de la conclusion d'un accord d'entreprise, les salariés seront informés de la teneur de l'accord.

Des entretiens de début et de fin de mandat doivent être organisés.

Conformément à l'article L. 2141-5-1 du code du travail, une garantie d'évolution salariale pour les titulaires d'un mandat syndical est assurée.

Article 2.5

Délégués syndicaux

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans les entreprises ou exploitations agricoles, conformément aux dispositions légales, peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les conditions et selon les modalités définies par le code du travail aux articles L. 2143-3 et suivants.

Le délégué syndical représente son organisation auprès de l'employeur. Dans certains cas, un délégué du personnel peut être désigné comme délégué syndical pour la durée de son mandat.

Chaque délégué syndical bénéficie pour l'exercice de sa mission, d'un crédit d'heures conformément aux dispositions légales. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail effectif et payées à l'échéance normale. Le temps passé pour participer à des réunions qui ont lieu sur l'initiative de l'employeur, n'est pas imputable sur le crédit d'heures.

Article 2.6

Représentants de section syndicale

Chaque syndicat qui constitue conformément à l'article L. 2142-1 une section syndicale au sein de l'entreprise ou d'un établissement d'au moins 50 salariés peut s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement désigner un représentant de section syndicale pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement dans les conditions des articles L. 2142-1 et suivants du code du travail.

Article 2.7

Délégués du personnel

Conformément aux dispositions légales et réglementaires (art. L. 2312-2 du code du travail), il est organisé dans les entreprises des élections pour la mise en place de délégués du personnel.

Les conditions d'électorat et d'éligibilité, le nombre de délégués du personnel, la durée de leur mandat et leurs missions sont fixés conformément au code du travail.

Les moyens d'action des délégués du personnel pour exercer leurs missions sont définis aux articles L. 2315-1 et suivants du code du travail.

Le crédit d'heures est personnel, il est utilisé uniquement pour des activités en relation avec son mandat, et ne peut être ni partagé, ni reporté d'un mois sur l'autre en cas de non-utilisation. Le crédit d'heures est considéré de plein droit comme temps de travail effectif et payé comme tel, à l'échéance normale. Le temps passé aux réunions avec l'employeur prévues à l'article L. 2315-8 du code du travail est payé comme temps de travail effectif et n'est pas imputé sur les heures de délégation.

La protection des délégués du personnel est fixée par les dispositions légales.

Article 2.8

Comité d'entreprise et d'établissement

Lorsque le seuil légal est atteint, l'employeur doit provoquer des élections du comité d'entreprise, conformément aux dispositions légales et réglementaires (art. L. 2322-1 et suivants du code du travail).

Chaque membre titulaire du comité d'entreprise a droit au nombre de jours de formation prévu à l'article L. 2325-44 du code du travail.

Les conditions de mise en place, le nombre, la durée des mandats, le fonctionnement de la délégation du personnel, et le financement du comité d'entreprise sont fixés par les dispositions légales et réglementaires.

Les partenaires sociaux rappellent la création de l'association sociale et culturelle paritaire en agriculture (ASCPA) qui permet aux salariés, dont la condition d'ancienneté est remplie, de bénéficier de l'accord national du 4 décembre 2012 sur la mise en place d'un dispositif agricole d'accès à des actions sociales et culturelles.

Article 2.9

Représentation des salariés

Des libertés suffisantes sont accordées aux salariés qui justifient, sur présentation 5 jours ouvrables à l'avance, d'une convocation émanant de l'autorité compétente, qu'ils soient appelés à participer

aux travaux des commissions administratives, contentieuses, ou paritaires ou des organismes institués par un texte législatif ou réglementaire conformément et dans les conditions prévues aux articles L. 3142-3 et suivants du code du travail.

En outre, l'accord national modifié sur la durée du travail du 23 décembre 1981 prévoit dans son annexe I, les cas d'absences donnant lieu à maintien de salaire par l'employeur, pour l'exercice de différents mandats.

CHAPITRE III

DISPOSITIONS RELATIVES À L'EMBAUCHE

Les dispositions de l'article 3.4 ne s'appliquent pas aux TAM et cadres, se reporter au chapitre X.

Article 3.1

Préalables à l'embauche

Il est rappelé que les conditions de recrutement des salariés doivent respecter les principes édictés aux articles 2.2 et 2.3.

Le prêt de main-d'œuvre à but lucratif est interdit. Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif est encadré par la loi. Se référer aux articles L. 8241-1 et 2 du code du travail.

L'emploi de salariés étrangers peut, selon leur nationalité, être subordonné à autorisation de l'administration : il est interdit d'embaucher une personne étrangère non autorisée à travailler sur le territoire national.

Lorsque le chef d'entreprise décide de recourir à la prestation de service, ou à une entreprise de travail temporaire, que l'entreprise soit établie en France ou à l'étranger, il devra s'assurer que les conditions d'intervention sont conformes à la réglementation en vigueur.

Il est rappelé que toute embauche est précédée d'une déclaration auprès de la MSA, une copie de celle-ci étant remise au salarié contre récépissé. À défaut, un contrat de travail remis au salarié et mentionnant l'organisme destinataire de ladite déclaration suffit.

Article 3.2

Contrat de travail à durée indéterminée

Tout salarié embauché sans contrat de travail écrit est réputé être sous contrat à durée indéterminée à temps plein.

Certains contrats à durée indéterminée (temps partiels, contrats intermittents...) sont obligatoirement des contrats écrits, requérant des mentions obligatoires.

Il est recommandé aux employeurs d'établir un contrat de travail à durée indéterminée par écrit, en deux exemplaires, et signé des parties. Un des exemplaires sera conservé par l'employeur, l'autre sera remis au salarié.

Un contrat précise notamment les : nom, prénoms, adresses des contractants, du siège social de l'entreprise, qualification professionnelle et classification du salarié, date d'embauche, convention collective applicable, conditions d'emploi et de rémunération, avantages en nature, coordonnées de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme assureur de prévoyance complémentaire, lieu et date de la signature du contrat.

L'accord national modifié sur la durée du travail du 23 décembre 1981 prévoit des dispositions relatives aux contrats de travail à temps partiel et aux contrats intermittents.

Article 3.3

Contrat de travail à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée est obligatoirement écrit et sera établi conformément aux dispositions des articles L. 1242-1 et suivants du code du travail (notamment la définition précise de son objet et les indications obligatoires).

Conformément aux dispositions légales, la possibilité de recourir au contrat de travail à durée déterminée est limitée, notamment aux cas suivants :

- remplacement d'un salarié (maternité, formation, maladie...) ;
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- emploi à caractère saisonnier ;
- remplacement du chef d'entreprise, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise ;
- embauche au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines personnes sans emploi ;
- lorsque l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle aux salariés, conformément aux articles L. 1242-3 et D. 1242-3 du code du travail.

Le renouvellement d'un contrat à durée déterminée doit être conforme aux dispositions des articles L. 1243-13 et L. 1244-1 du code du travail.

Le contrat de travail à durée déterminée peut ne pas comporter de terme précis s'il est conclu :

1. pour remplacer une personne absente ou dont le contrat de travail est suspendu ;
2. dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ;
3. pour des emplois à caractère saisonnier.

Lorsque le contrat n'a pas de terme précis, il doit comporter une durée minimale et a pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé ou la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu.

L'accord national modifié du 18 juillet 2002 sur les saisonniers, prévoit des dispositions relatives aux contrats de travail saisonniers.

L'accord national modifié du 11 mars 2008 pour l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles prévoit des dispositions relatives au contrat de travail à durée déterminée pour fin de carrière en agriculture.

Article 3.4

Période d'essai : objet, durées, rupture

Objet :

La période d'essai précède l'engagement définitif du salarié. Elle permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience. Elle permet au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. La période d'essai n'est pas obligatoire. Elle doit être expressément prévue dans le contrat de travail, sans quoi elle ne s'applique pas.

Durées :

Pour les contrats à durée indéterminée, la durée de la période d'essai est fixée à 1 mois renouvelable pour les salariés relevant des niveaux de classification N1 et N2 et 2 mois renouvelables une fois pour les salariés relevant des niveaux de classification N3 et N4.

La possibilité du renouvellement devra être expressément mentionnée dans le contrat de travail. Le renouvellement de la période d'essai sera notifié par écrit à l'autre partie. Le renouvellement de la période d'essai doit être accepté par le salarié.

Pour les contrats à durée déterminée, les règles de conclusion et de détermination de la période d'essai sont fixées par l'article L. 1242-10 du code du travail en fonction de la durée du contrat. La période d'essai est égale à :

- 1 jour par semaine de contrat, dans la limite de 2 semaines si la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois ;
- 1 mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat est à terme imprécis, la durée de la période d'essai est calculée par rapport à sa durée minimale.

Une période d'essai exprimée en jours se décompte en jours travaillés ; si elle est exprimée en semaines ou en mois, il s'agira de semaines civiles ou de mois calendaires. Certaines absences du salarié, conformément aux dispositions légales, ont pour effet de suspendre la période d'essai, qui sera donc prolongée de la durée manquante à la réalisation de la période d'essai prévue initialement, au retour du salarié.

Rupture de la période d'essai :

Conformément aux dispositions légales, pendant la période d'essai, chacune des parties peut mettre fin au contrat de travail en respectant un délai de prévenance, qui est fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise et fixé comme suit.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative de l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures si la présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures si la présence du salarié dans l'entreprise est de 8 jours à 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence du salarié dans l'entreprise ;
- 1 mois après 3 mois de présence du salarié dans l'entreprise.

Si le salarié est à l'initiative de la rupture, il devra respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures, si sa durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures, si sa durée de présence dans l'entreprise est d'au moins 8 jours.

Il est précisé que la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Les délais de prévenance ainsi indiqués s'appliquent aux contrats à durée indéterminée et aux contrats à durée déterminée.

Lors de la transformation d'un CDD en CDI sur le même poste, le nouveau contrat ne prévoit pas de période d'essai.

Embauche à l'issue d'un stage :

Conformément à l'article L. 1221-24 du code du travail, si le stagiaire est embauché dans l'entreprise dans les 3 mois qui suivent la fin de son stage, la durée de celui-ci doit être déduite de sa période d'essai, dès lors que le stage a été réalisé lors de la dernière année d'étude et intégré à un cursus pédagogique. La prise en compte de ce stage ne peut avoir pour effet de réduire la durée de l'essai de plus de la moitié. Néanmoins, si l'embauche est réalisée dans un emploi en correspondance avec les activités qui ont été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

Article 3.5

Conditions d'emploi des travailleurs handicapés

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, tout employeur occupant au moins 20 salariés par établissement doit employer, dans la proportion de 6 % de l'effectif de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail.

Différentes modalités permettent de satisfaire à cette obligation d'emploi. À défaut, l'employeur est redevable d'une contribution annuelle à l'AGEFIPH (association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées), calculée en fonction du nombre de bénéficiaires qu'il aurait dû employer.

L'État et l'AGEFIPH accompagnent les entreprises pour faciliter le recrutement, l'intégration professionnelle, le maintien dans l'emploi et l'aménagement des postes de travail des travailleurs handicapés.

CHAPITRE IV

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Les dispositions de l'article 4.5 ne s'appliquent pas aux TAM et cadres, se reporter au chapitre X.

Article 4.1

Principes de classifications

C'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. Les entreprises ayant des activités diversifiées, les salariés sont appelés à être polyvalents. Leur spécialisation dans un secteur déterminé ne les dispense pas d'effectuer des travaux relevant d'une autre activité, sous réserve que ces travaux ne relèvent pas d'une classification supérieure.

Les niveaux de classification sont élaborés en fonction de critères :

- d'activité (travaux à accomplir plus ou moins complexes, compétences) ;
- d'autonomie (niveau de contrôle et de prescription du travail) ;
- de responsabilité (degré d'initiative et de leurs impacts sur l'économie de l'entreprise, la sécurité des personnes, l'environnement).

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

La description d'un niveau s'attache exclusivement à décrire ce qui le différencie du niveau précédent.

Article 4.2

Changement d'emploi et période probatoire

Le changement d'emploi du salarié pour un emploi de qualification supérieure peut comporter une période probatoire. Si cette période probatoire est interrompue ou n'aboutit pas au changement d'emploi, le salarié retrouvera son emploi initial à l'issue de celle-ci. Ce changement d'emploi doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail formalisant notamment :

- le poste et le niveau de classification correspondant ;
- la durée de la période probatoire éventuelle, qui ne peut être supérieure aux durées prévues pour les périodes d'essai sans renouvellement à classifications équivalentes ;
- les conditions de rémunération ;
- les conditions de retour au poste initial.

Les conditions de rémunération de la période probatoire sont conformes à celles définie à l'article 6.8.

Si à la suite de la période probatoire, le salarié retourne sur son poste initial, l'employeur motivera ce retour par écrit et pourra orienter le salarié vers des organismes de conseil en formation.

Article 4.3

Transposition vers les nouvelles grilles de classification

Le classement des salariés dans les nouvelles grilles de classification ne peut être la cause d'une diminution de la rémunération ou de tout autre avantage dont les salariés bénéficiaient antérieurement.

La modification de la définition de l'emploi ou de sa dénomination, ou la modification du coefficient y afférent ne peuvent être en aucun cas considérés comme une perte d'avantages acquis.

Un tableau de raccordement entre les anciennes grilles de classification et les nouvelles est annexé à la présente convention.

Les entreprises disposent d'un délai de 9 mois, courant à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention définie à l'article 1.11, pour mettre en conformité les classifications des salariés TAM et cadres avec les nouvelles grilles.

Article 4.4

Clause de sécurisation

Les salariés qui bénéficiaient de l'article 36 de l'annexe I, et qui lors du passage aux nouvelles classifications sont classés dans une position inférieure au niveau et à l'échelon retenus comme nouveau seuil d'accès, peuvent être maintenus au régime AGIRC au titre de la clause de sauvegarde si la commission AGIRC en décide ainsi.

Article 4.5

Grille de classification des emplois d'ouvriers et d'employés

(Voir tableaux pages suivantes.)

NIV. ÉCH.	TYPE D'ACTIVITÉ (objet du travail – organisation – compétences)	AUTONOMIE (contrôle – prescription)	RESPONSABILITÉ (initiative – impacts)
	Niveau 1 – Les emplois d'exécution		
N1 -E1	Emploi comportant des travaux simples d'exécution : – reproductibles après simple démonstration – sans mise en jeu de connaissance particulière	Les travaux sont exécutés selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente.	Travaux réalisés sans avoir à faire preuve d'initiative
N1 -E2	Emploi comportant des travaux sans difficulté particulière 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 pré réglées de maniement simple.	Les travaux sont exécutés selon des consignes précises et/ou sous surveillance très fréquente.	L'emploi nécessite un minimum d'initiative. Celle que le salarié est amené à prendre dans l'exécution de son travail n'a pas ou peu de conséquences sur le plan économique, de la sécurité des personnes ou de la préservation de l'environnement.
	Niveau 2 – Les emplois spécialisés – Ils correspondent au niveau de connaissances du référentiel du CAPA, niveau qui peut avoir été acquis par expérience.		
N2 -E1	Emploi comportant des travaux plus complexes, réalisables seulement après une période d'apprentissage. Il nécessite de la part du salarié une bonne maîtrise des savoir-faire compatibles avec l'organisation du travail dans l'entreprise.	Les travaux sont exécutés selon des consignes précises et sous surveillance fréquente. Le salarié a la capacité dans l'exécution de son travail à détecter les anomalies et incidents : il alerte son supérieur ou prend les dispositions d'urgence qui s'imposent.	Les conséquences des initiatives que le salarié est amené à prendre dans l'exécution de son travail ne présentent pas de caractère de gravité sur le plan économique, de la sécurité des personnes ou de la préservation de l'environnement.
N2 -E2	En plus de la définition ci-dessus, l'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés de façon occasionnelle et sous surveillance rapprochée d'un salarié qualifié.	Le salarié a la responsabilité du petit matériel dont il a la charge et doit en assurer son entretien courant selon les consignes données.	

NIV. ÉCH.	TYPE D'ACTIVITÉ (objet du travail – organisation – compétences)	AUTONOMIE (contrôle – prescription)	RESPONSABILITÉ (initiative – impacts)
	Niveau 3 – Les emplois qualifiés – Ils correspondent au niveau de connaissances du référentiel du BEPA, niveau qui peut avoir été acquis par expérience.		
N3 -E1	<p>Emploi comportant la réalisation d'opérations qualifiées (ensemble de travaux complexes) relatives aux activités de l'entreprise.</p> <p>De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le salarié a la capacité à déceler les anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, ainsi que les pannes élémentaires sur le matériel, qu'il pourra réparer.</p> <p>Le salarié peut être assisté d'autres salariés dont il peut guider le travail.</p>	<p>Le salarié est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions précises et régulières qui lui sont données.</p> <p>Il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution.</p>	<p>Le salarié prend des initiatives pour adapter ses interventions aux conditions rencontrées sur le terrain.</p> <p>À partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur qui sera reconnue lors de l'entretien professionnel.</p>
N3 -E2	<p>Emploi comportant la réalisation d'opérations qualifiées comme au premier échelon avec une plus large étendue de champ d'action.</p>	<p>L'autonomie est plus grande quant à l'organisation de son travail dans le cadre des instructions précises et régulières qui lui sont données.</p>	<p>Le salarié est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution de son travail</p>
	Niveau 4 – Les emplois hautement qualifiés Ils correspondent au niveau de connaissances des référentiels des diplômes agricoles de niveau IV (Bac pro...), niveau qui peut avoir été acquis par expérience.		
N4 -E1	<p>Réalisation d'opérations très qualifiées nécessitant :</p> <ul style="list-style-type: none"> – la maîtrise approfondie des matériels et/ou outils – la connaissance approfondie des végétaux, et/ou animaux et des produits 	<p>Le travail est réalisé à partir d'instructions régulières et générales.</p>	<p>Le salarié est capable de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution de son travail.</p>
N4 -E2	<p>Le salarié maîtrise les process et procédures des travaux confiés, il a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus.</p> <p>Le salarié 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.</p>	<p>La réalisation des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie, c'est-à-dire avec une grande initiative dont le salarié dispose dans le cadre des instructions données.</p>	<p>Le salarié peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail</p>

DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL, REPOS ET CONGÉS

Article 5.1

Durée du travail

La durée du travail est réglementée :

- par les articles L. 713-1 et suivants du code rural et de la pêche maritime, les dispositions du livre I de la 3^e partie du code du travail lorsqu'il est précisé que ces dispositions sont applicables en agriculture ;
- les décrets et arrêtés pris en application de ces textes ;
- par l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles ;
- par l'accord national modifié du 5 décembre 1977, sur l'indemnisation du chômage partiel des salariés des exploitations et entreprises agricoles ;
- par l'accord national modifié du 18 juillet 2002, sur l'emploi saisonnier ;
- par l'accord national modifié du 19 septembre 2001, sur le compte épargne-temps ;
- par l'accord national modifié du 11 mars 2008, pour l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles.

Les dispositions relatives aux heures supplémentaires, aux périodes d'astreinte, aux durées maximales quotidiennes, hebdomadaires et annuelles de travail effectif, au maximum d'entreprise, aux repos quotidien, hebdomadaire et dominical, au repos compensateur, sont définies par l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 5.2

Présences ne constituant pas du temps de travail effectif

Certains temps ne sont pas considérés comme temps de travail effectif et n'entrent donc pas dans le décompte des heures supplémentaires. Ces temps sont cependant rémunérés au tarif des heures normales de travail. Il s'agit :

- des temps nécessaires à l'habillage et au déshabillage, lorsque le port d'une tenue de travail est obligatoire et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail ;
- des temps passés à la douche lorsque le salarié effectue des travaux énumérés dans l'arrêté du 3 octobre 1985 modifié.

Lorsque le temps de trajet domicile – lieu de travail effectif ou lieu de travail effectif – domicile est supérieur au temps de trajet habituel domicile – lieu de travail, alors la différence de temps sera indemnisée au tarif des heures normales.

Le temps de travail cessera sur le lieu de travail, sauf pour les salariés tenus par l'employeur ou par nécessité de rentrer au siège de l'exploitation.

Article 5.3

Aménagements du temps de travail

Les différents dispositifs d'aménagements de la durée du travail prévus par l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, et par l'accord national modifié du 18 juillet 2002 sur les saisonniers, pourront être appliqués.

En référence à l'article 7.3 paragraphe 3 de l'accord national modifié du 23 décembre 1981, sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, il pourra être établi avec les salariés

responsables de l'organisation de leur horaire de travail, dans le cadre de l'horaire collectif, une convention de forfait sur une base mensuelle d'heures de travail. Les modalités d'application sont fixées à l'article 6.5 du chapitre VI de la présente convention collective.

Article 5.4

Récupération pour intempéries et autres causes

En application de l'article L. 3121-50 du code du travail ainsi que de l'accord national modifié du 23 décembre 1981, les heures perdues suite à une interruption collective de travail peuvent être récupérées.

La récupération est la possibilité pour un employeur de demander à ses salariés de travailler en plus de la durée légale pour compenser des heures qui ont été perdues à un autre moment, et qui ont occasionné une durée hebdomadaire de travail inférieure à la durée légale. Ce sont donc des heures déplacées, lesquelles ne sont pas considérées comme étant des heures supplémentaires, bien qu'elles s'inscrivent au-delà de l'horaire légal. Elles ne seront pas prises en compte pour le décompte des heures supplémentaires.

L'article L. 3121-50 du code du travail limite la récupération aux seules interruptions collectives de travail justifiées par l'un des cas suivants :

- causes accidentelles, intempéries, inventaire à effectuer, cas de force majeure ;
- d'un jour précédant les congés annuels, d'un ou de 2 jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire.

Le paiement des heures récupérables se fait avec la paye du mois au cours duquel elles ont été perdues.

Les modalités de récupération sont les suivantes. La récupération ne peut concerner que les salariés présents lors de l'interruption. Elle est effectuée dans la période de 26 semaines qui suit la semaine au cours de laquelle a eu lieu l'interruption. Le nombre d'heures de récupération ne peut excéder huit par semaine. Un accord entre employeur et salariés sera trouvé sur les modalités de récupération. L'employeur, qui se réserve la possibilité de faire récupérer les heures perdues, en informe l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

Les heures qui ont donné lieu au paiement des allocations légales pour privation partielle d'emploi ne peuvent être récupérées.

Article 5.5

Contrôle de la durée du travail

L'affichage ou l'enregistrement des temps de travail ou l'information des salariés sur les horaires de travail seront conformes aux dispositions de l'accord national modifié du 23 décembre 1981, sur la durée du travail dans les exploitations et les entreprises agricoles, et de l'accord national modifié du 18 juillet 2002, sur les saisonniers, pour les différents dispositifs d'aménagement de la durée du travail.

Il est conseillé de faire émarger régulièrement les documents récapitulatifs du temps de travail. Un exemplaire de la fiche de pointage est remis au salarié en même temps que le bulletin de paie.

L'employeur tient à disposition de l'agent de contrôle de l'inspection du travail les documents permettant de comptabiliser le temps de travail accompli par chaque salarié pendant la durée réglementaire.

Article 5.6

Absences

En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié, après avoir informé le plus rapidement possible son employeur, doit justifier son absence par l'envoi d'un certificat d'arrêt de travail dans les 48 heures, le cachet de la poste faisant foi.

Il est rappelé, conformément aux articles R. 717-17-1 du code rural et de la pêche maritime, que certaines absences impliquent, selon leur origine et/ou leur durée, le passage d'une visite médicale de reprise dans les délais requis.

Toute absence prévisible pour convenance personnelle doit être autorisée au préalable et il est conseillé de formaliser par écrit cette autorisation. Toute absence imprévisible liée à une situation exceptionnelle sera régularisée dans les 48 heures.

Toute absence non autorisée et non justifiée pourra donner lieu à sanction disciplinaire pouvant aller le cas échéant jusqu'au licenciement, sous réserve des dispositions du code du travail relatives à la rupture du contrat de travail.

Article 5.7

Travail de nuit

Recours et définitions :

Le travail de nuit doit être exceptionnel. L'employeur recherchera toute mesure permettant de l'éviter. Tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit.

Le recours au travail de nuit habituel ou occasionnel peut s'avérer nécessaire afin d'assurer la continuité de l'activité économique. Il concerne les emplois qui relèvent notamment de :

- la surveillance des animaux, des locaux ou des installations de production ;
- la préservation de la qualité de production, la sauvegarde des récoltes et des produits de l'exploitation ;
- la réalisation d'opérations répondant à un impératif commercial ;
- la réalisation de travaux destinés à assurer la sécurité des biens et des personnes ;
- d'activités d'accueil, d'hébergement et restauration développées dans le cadre de l'agrotourisme.

Le travail de nuit habituel concerne le salarié qui accomplit :

- au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période nocturne définie ci-dessus ;
- ou, au cours d'une période de 12 mois consécutifs un nombre minimal de 270 heures de travail, dans la période nocturne.

Le travail de nuit qui ne répond pas aux conditions définies ci-dessus est du travail de nuit occasionnel.

Mesures spécifiques pour les travailleurs de nuit habituels :

Tout travailleur de nuit bénéficie avant son affectation sur un poste de nuit et ensuite au maximum tous les 6 mois, d'une surveillance médicale renforcée, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'employeur, ou son représentant, portera une attention particulière à la répartition des horaires des travailleurs de nuit afin qu'elle ne fasse pas obstacle à l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales. Ainsi, il s'assurera que le salarié lors de son affectation au poste de nuit, dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise, à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste.

Les horaires des travailleurs de nuit ne doivent pas entraver l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment vis-à-vis de l'accès à la formation. En cas de formation, l'em-

ployeur adapte les conditions de travail en concertation avec le travailleur de nuit par toutes mesures qu'ils jugent utiles.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'un entretien annuel d'évaluation au cours duquel toute proposition d'amélioration des conditions de travail est étudiée.

La durée hebdomadaire de travail :

Calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 40 heures. Toutefois, pour les activités de surveillance et/ou soins aux animaux et pour les périodes de récoltes ou de conditionnement, la durée maximale hebdomadaire peut être portée à 44 heures.

Pendant la période nocturne, si la durée de travail est d'au moins 6 heures, un temps de pause d'une durée de 20 minutes consécutives minimum est obligatoire.

Changements de poste :

Plusieurs dispositions légales organisent le passage ou le retour d'un poste de nuit à un poste de jour, que ce changement relève du choix du salarié, de l'incompatibilité du travail de nuit avec des obligations familiales impérieuses, ou lorsque l'état de santé du salarié constaté par le médecin du travail l'exige. Se référer aux articles L. 3122-37 et L. 3122-43 à 45 du code du travail.

Les contreparties au travail de nuit sont définies dans le chapitre rémunération.

Article 5.8

Repos hebdomadaire

Les salariés ne travaillent pas le dimanche.

Cependant, lorsque le travail est nécessaire au fonctionnement de l'entreprise et sous réserve de l'application des dispositions légales et réglementaires précisées aux articles L. 714-1 à 4 et R. 714-1 à 4 du code rural et de la pêche maritime :

- il peut être dérogé au repos dominical ;
- le repos hebdomadaire peut être suspendu six fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé, sous réserve d'informer l'agent de contrôle de l'inspection du travail, conformément à l'article 5.3 de l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 5.9

Jours fériés

Les jours fériés légaux applicables en agriculture sont ceux énumérés dans l'accord national modifié du 23 décembre 1981, sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles. Ils sont chômés et payés s'ils tombent un jour normalement travaillé dans l'entreprise.

Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié légal ne sont pas récupérables.

Le jour férié peut être travaillé à l'exception du 1^{er} Mai où il est fait application des dispositions légales en vigueur.

Les conditions et modalités de rémunération des jours fériés sont définies dans le chapitre rémunération.

Article 5.10

Congés payés

Le salarié a droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables. L'entreprise peut opter pour le décompte en 25 jours ouvrés.

La période de référence pour le calcul des droits à congés payés s'étend du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle les congés sont pris.

La période de référence de prise du congé principal s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre de l'année en cours. Pendant cette période, l'employeur doit accorder au salarié au moins 12 jours ouvrables continus de congés payés.

C'est l'employeur qui fixe la période de prise des congés et l'ordre des départs en congé, après consultation des salariés, ou de ses délégués, en tenant compte de la période des grands travaux de l'exploitation, pendant laquelle le congé ne pourra être exigé, et de la situation de famille des bénéficiaires. L'employeur établit un calendrier des départs en congé dans chaque exploitation et le communique aux salariés, conformément aux dispositions du code du travail, au moins 2 mois avant l'ouverture de la période de référence de prise des congés. Ce calendrier ne pourra être modifié dans le délai de 1 mois avant la date de départ, sauf circonstances exceptionnelles.

Les absences de plus de 24 heures au titre de congés payés ne peuvent être exigées par le personnel des établissements assujettis durant les périodes de grands travaux, sous réserve d'un accord plus favorable entre les parties.

Ces périodes s'échelonnent comme suit :

- cultures de fleurs à parfum : du 1^{er} mai au 30 septembre ;
- cultures de fleurs coupées : du 1^{er} avril au 31 août ;
- pépinières : du 1^{er} février au 30 avril, du 15 octobre au 15 décembre ;
- cultures de plantes en pots : du 15 mars au 31 mai, du 15 septembre au 30 novembre ;
- cultures de mimosas : du 1^{er} novembre au 31 mars ;
- cultures maraîchères et fruitières : du 1^{er} mai au 30 septembre ;
- aviculture : du 15 au 31 décembre, du 1^{er} juillet au 30 septembre et 15 jours en période de Pâques ;
- production de boutures : du 1^{er} avril au 31 août ;
- apiculture : du 15 juillet au 15 septembre ;
- pour les exploitations situées en région moyenne et montagneuse : du 1^{er} mai au 30 septembre ou selon la spécialité ;
- pour l'ensemble des autres exploitations agricoles non spécifiées ci-dessus : du 1^{er} mai au 30 septembre.

Les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières, notamment les travailleurs étrangers et/ou originaires des départements ou collectivités territoriales d'Outre-mer, les salariés détachés à l'étranger, peuvent être autorisés à prendre en une seule fois les 5 semaines de congés annuels.

Les modalités de rémunération des congés payés sont traitées dans le chapitre rémunération

Article 5.11

Congés pour ancienneté

Proposition employeur de réduire le nombre de jours tout en avançant l'ancienneté pour en bénéficier.

Un congé rémunéré supplémentaire est accordé aux salariés en fonction de l'ancienneté :

- 1 jour après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 jours après 15 ans d'ancienneté ;
- 3 jours après 20 ans d'ancienneté ;
- 4 jours après 25 ans d'ancienneté.

Article 5.12

Congés pour événements familiaux

Tout salarié bénéficie, sur justification, d'une autorisation d'absence de :

- 4 jours pour son mariage, ou le cas échéant son remariage ;
- 4 jours pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 5 jours pour le décès du conjoint ou du partenaire de Pacs ;
- 5 jours pour le décès d'un enfant du salarié ou de son conjoint ;
- 3 jours pour le décès du père ou de la mère du salarié ou de son conjoint ;
- 3 jours pour le décès d'un ascendant (autre que père et mère), du frère ou d'une sœur du salarié ou de son conjoint ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, non cumulable avec le congé maternité et indépendant des congés annuels, mais cumulable avec le congé paternité et le congé d'adoption.

Les jours d'absence accordés ne doivent pas être nécessairement pris le jour de l'événement les justifiant. L'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination du congé annuel. Le salaire est maintenu.

Le salarié pourra obtenir un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident d'un enfant à charge de moins de 16 ans. Le congé est soumis à la présentation à l'employeur d'un certificat médical. La durée du congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou, si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Le salarié pourra bénéficier d'un complément de congé non rémunéré avec l'accord de l'employeur qui pourra éventuellement s'ajouter aux congés rémunérés ci-dessus, dans la limite suivante :

- 1 mois en cas de décès, maladie ou accident dûment constaté d'un conjoint, ascendant (y compris les grands-parents) ou descendant direct du salarié.

Pour les congés de solidarité familiale, se référer aux dispositions légales.

Pour les congés de soutien familial, se référer aux dispositions légales.

Article 5.13

Autres absences autorisées

Préparation à la défense :

Tout salarié âgé de 16 à 25 ans, qui doit participer à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour. Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié de participer à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée de congé annuel.

Congé pour acquisition de nationalité :

Ce congé permet au salarié d'assister à sa « cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française ».

Il existe d'autres absences autorisées. Il conviendra de se référer aux dispositions légales.

CHAPITRE VI

RÉMUNÉRATION

Les dispositions des articles 6.1 et 6.12 ne s'appliquent pas aux TAM et cadres, se reporter au chapitre X.

Article 6.1

Détermination de la rémunération

La grille des salaires détermine des montants horaires minimaux pour chaque niveau et échelon de classification. Chaque montant horaire constitue le seuil en dessous duquel aucun salarié ne peut être rémunéré, pour une qualification donnée. Un salarié ne peut percevoir une rémunération horaire inférieure au minimum défini par le niveau de classification ou le Smic pour le premier niveau, sauf contrats pour lesquels des dispositions réglementaires spécifiques s'appliquent (contrat d'apprentissage, de professionnalisation...).

Il est rappelé le principe d'égalité de traitement entre salariés placés dans les mêmes conditions d'emploi et le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

La grille des salaires à jour figure en annexe de la présente convention collective.

Article 6.2

Salariés mensualisés. – Non mensualisés. – Lissage de la rémunération

Tous les salariés sont mensualisés, à l'exception des travailleurs temporaires, saisonniers, intermittents ou à domicile.

La mensualisation consiste à verser une rémunération forfaitaire identique tous les mois indépendamment du nombre de jours ouvrés de ce mois. Lorsque le salarié effectue 35 heures hebdomadaires, le montant brut mensuel du salaire se calcule de la façon suivante : montant horaire \times 151,67 heures, auquel s'ajouteront ensuite les heures supplémentaires, les primes et gratifications...

Lorsque le salarié est embauché à temps partiel, la base de mensualisation s'établit ainsi : nombre d'heures hebdomadaire \times 52 semaines / 12 mois (exemple : pour un salarié qui est embauché 32 heures par semaine, le calcul est $32 \times 52 / 12 = 138,67$ heures par mois).

Les salariés non mensualisés sont payés sur une base horaire, définie dans leur contrat de travail.

Les salariés sous contrat de travail intermittent, peuvent bénéficier d'un lissage de leur rémunération, en application de l'article 9.3 de l'accord national modifié du 23 décembre 1981, relatif à la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 6.3

Rémunération des jeunes salariés et des apprentis

La rémunération des jeunes salariés est déterminée suivant les dispositions légales (art. D. 3231-3 du code du travail).

La rémunération des apprentis est déterminée suivant les dispositions légales (art. L. 6222-27 et D. 6222-26 et suivants du code du travail).

Article 6.4

Rémunération à la tâche

Le travail à la tâche est possible, dans les conditions définies aux articles R. 713-40 et 41 du code rural et de la pêche maritime. Un contrat de travail écrit précise, notamment, le temps de référence retenu dans des conditions normales d'activités, pour fixer le salaire de l'unité, lorsque le salarié est payé au nombre d'unités d'un produit qu'il récolte ou façonne, ainsi que la périodicité maximale de comptage de ces unités.

Le salaire à la tâche ne peut entraîner une rémunération inférieure à celle que le salarié aurait perçue, s'il avait été rémunéré selon le nombre d'heures accomplies, multiplié par le taux horaire conventionnel du niveau de classification correspondant au travail à réaliser.

Le refus par un salarié sous contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée d'effectuer des travaux à la tâche ne peut être sanctionné, ni constituer un motif de licenciement.

Article 6.5

Rémunération forfaitaire en heures

La mise en place d'une rémunération forfaitaire fait l'objet d'une convention de forfait inscrite au contrat de travail ou un avenant, sur la base d'une rémunération qui englobe un nombre prédéterminé d'heures supplémentaires sur une base mensuelle ou annuelle et distingue les différents éléments qui composent le salaire.

- pour la convention de forfait mensuel en heures, les conditions et modalités d'applications sont les suivantes :
 - l'accord du salarié est requis et la durée mensuelle doit être précisée dans le contrat ou l'avenant au contrat de travail. Le refus de la convention de forfait par le salarié ne peut constituer un motif de licenciement ;
 - la réalisation de la durée mensuelle d'heures de travail ne peut amener l'exécution d'heures de travail au-delà des durées maximales quotidiennes, hebdomadaires et annuelles ;
 - la mise en place de la convention de forfait doit être complétée par l'établissement d'un dispositif de contrôle de la durée réelle du travail, faisant apparaître les durées quotidiennes et hebdomadaires ;
 - la rémunération du salarié ne pourra être inférieure au salaire minimum conventionnel incluant les heures supplémentaires prédéterminées, qu'elles soient faites ou non ;
 - les heures éventuellement effectuées au-delà de la durée mensuelle fixée au contrat donnent lieu à paiement avec les majorations correspondantes, calculées par rapport à la durée moyenne hebdomadaire réellement effectuée.
- pour la convention de forfait annuel en heures, il est fait application directe des dispositifs prévus par l'accord national modifié du 23 décembre 1981, sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (art. 7.3.4 et 11.3).

Article 6.6

Prime d'ancienneté

Tout salarié qui justifie de 5 années d'ancienneté sur la même exploitation, bénéficie d'une prime mensuelle de 5 % du salaire de base. Cette prime est majorée de 1 % par année de présence sans pouvoir excéder 10 %.

Article 6.7

Rémunération du travail de nuit

Travail de nuit habituel :

Les travailleurs de nuit bénéficient pour chaque heure de travail de nuit effectuée, d'un repos compensateur de 20 %, auquel s'ajoute une compensation salariale sous la forme d'une majoration de 10 % du taux horaire de base du salaire.

Les heures de repos seront prises par journées ou demi-journées, dans les délais et selon les modalités convenues par accord entre l'employeur et le salarié. En l'absence d'accord, le droit au repos est réputé ouvert dès lors que la durée de ce repos atteint 4 heures, et le repos doit être pris dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit. Si la durée du repos n'a pas atteint 4 heures au moment du départ du salarié de l'entreprise, ou dans un délai de 6 mois, alors ce repos est payé.

Travail de nuit occasionnel :

Les heures travaillées en période nocturne dans le cadre d'un travail de nuit occasionnel seront majorées de 25 % du montant horaire de base du salaire.

Les majorations pour travail de nuit sont payées chaque mois.

Article 6.8

Indemnité de changement temporaire d'emploi

Les salariés appelés à effectuer temporairement des travaux d'une catégorie :

- inférieure à leur qualification, conserveront leur salaire habituel ;
- supérieure à leur qualification, percevront en plus de leur salaire habituel, une indemnité compensant la différence entre leur salaire habituel et celui qui correspond à la qualification occupée pendant la période concernée.

Article 6.9

Rémunération des jours fériés

À l'exception du 1^{er} mai, pour lequel il est fait application des dispositions légales en vigueur, le salarié dont l'ancienneté est supérieure à 1 mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal, bénéficie du paiement des jours fériés de la façon suivante :

- le salarié mensualisé ne subit aucune réduction de salaire du fait d'un jour férié ;
- le salarié non mensualisé (à l'exception des contrats intermittents) perçoit une indemnité calculée sur la base de l'horaire de la journée de travail appliquée à cette époque dans l'entreprise (nombre d'heures multiplié par le taux horaire de son niveau de qualification).

Pour le salarié dont l'ancienneté est inférieure ou égale à 1 mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal, les indemnités de jour férié versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser, au total, 3 % du montant du salaire payé.

La rémunération n'est pas due lorsque le jour férié tombe un dimanche ou un jour habituellement chômé en totalité.

Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié légal ne sont pas récupérables.

Le salarié appelé à travailler un jour férié est payé selon les modalités exposées ci-dessus et bénéficie soit d'un repos d'une durée égale aux heures travaillées à prendre dans les 6 mois soit du paiement de ces heures. S'il quitte l'entreprise avant de prendre son repos celui-ci est payé.

Article 6.10

Rémunération des congés payés

Il existe deux modes de calcul de l'indemnité de congés payés et c'est le plus avantageux pour le salarié qui doit être retenu. Conformément aux dispositions de l'article L. 3141-22 du code du travail, l'indemnité est calculée sur la base soit :

- de 1/10 de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence (entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours) ;
- de la rémunération qui aurait été perçue pendant le congé si le salarié avait travaillé pendant cette période (règle dite du « maintien de salaire »).

Le salarié sous contrat à durée indéterminée peut demander que la moitié de l'indemnité de congé payé, qui lui est due, soit versée à titre d'acompte au moment de son départ en congé.

Lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congé déterminée d'après les dispositions des articles L. 3141-22 à L. 3141-25.

Article 6.11

Avantages en nature et frais professionnels

L'avantage en nature existe lorsque l'employeur fournit à ses salariés des biens et des services correspondant à un besoin personnel, gratuitement ou moyennant une participation inférieure à leur valeur réelle et permettant au salarié de faire des économies sur des coûts qu'il aurait dû supporter.

L'attribution d'avantages en nature n'est pas obligatoire. Quand ils existent, ils font l'objet de dispositions particulières dans le contrat de travail.

Les avantages en nature sont des éléments de rémunération assujettis aux cotisations de sécurité sociale et de CSG-CRDS. Ils doivent être clairement indiqués sur le bulletin de paie. Si le salarié participe à l'avantage en nature, c'est la différence entre la valeur de l'avantage en nature et le montant de sa participation qui est soumise à cotisations.

La valeur des avantages en nature nourriture et logement est évaluée en appliquant, au minimum, le barème forfaitaire, conformément aux dispositions de l'arrêté du 17 juin 2003, relatif à l'évaluation des avantages en nature, en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés du régime agricole, publié au *Journal officiel* du 29 juin 2003. Les évaluations forfaitaires sont revalorisées tous les ans et diffusées par la caisse centrale de mutualité sociale agricole.

En ce qui concerne les apprentis et les contrats de professionnalisation, la valeur des avantages en nature ne peut excéder 75 % de la valeur des avantages dont il est question ci-dessus, étant précisé que la totalité des déductions ne peut excéder, chaque mois, un montant égal aux trois quarts du salaire.

Les frais professionnels sont des charges attachées à la fonction ou à l'emploi du salarié et supportées par celui-ci dans l'accomplissement de ses missions. L'indemnisation des frais professionnels sera conforme aux prescriptions de l'arrêté du 17 juin 2003 relatif aux frais professionnels pour le calcul des cotisations agricoles. Chaque année la MSA publie les valeurs mises à jour.

Article 6.12

Rémunération en cas de maladie ou d'accident pour les ouvriers et employés

Conformément aux dispositions des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du code du travail, les salariés relevant de la classification des ouvriers et employés et justifiant de 12 mois d'ancienneté dans la même exploitation, bénéficient en cas de maladie ou d'accident, quelle qu'en soit l'origine, d'une garantie de rémunération, versée par l'employeur, dans les conditions détaillées ci-après, sous réserve :

- d'avoir justifié par certificat médical de leur incapacité dans les 48 heures de leur absence ;
- d'être pris en charge par la MSA pour le versement des indemnités journalières ;
- d'être soignés sur le territoire français ou dans un pays de l'Union européenne.

La prise en charge débute à compter du :

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

Montants et durées de la prise en charge :

Le maintien de salaire, dans la limite du salaire net qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué à travailler, correspondra à 90 % de la rémunération brute pendant 30 jours et 66,66 % pendant les 30 jours suivants, pour les salariés à partir de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, jusqu'à la 6^e année d'ancienneté incluse.

Ces durées sont prolongées de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté, en plus de la durée de 1 an requise pour bénéficier de la garantie, dans la limite de 90 jours pour chacune d'entre elles.

Et ainsi, chacune de ces durées d'indemnisation est portée à :

- 40 jours pour les salariés à partir de la 7^e année jusqu'à la 11^e année d'ancienneté incluse ;
- 50 jours pour les salariés à partir de la 12^e année jusqu'à la 16^e année d'ancienneté incluse ;
- 60 jours pour les salariés à partir de la 17^e année jusqu'à la 21^e année d'ancienneté incluse ;
- 70 jours pour les salariés à partir de la 22^e année jusqu'à la 26^e année d'ancienneté incluse ;

- 80 jours pour les salariés à partir de la 27^e année jusqu'à la 31^e année d'ancienneté incluse ;
- 90 jours à partir de 32^e année d'ancienneté.

La condition d'ouverture des droits s'apprécie au premier jour de l'arrêt de travail. Lors de chaque arrêt de travail, il est tenu compte du nombre de jours indemnisés au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, de telle sorte que si plusieurs absences ont déjà fait l'objet d'un maintien de salaire, la durée d'indemnisation sur ces 12 mois ne dépasse pas les durées prévues ci-dessus.

Application :

Lorsque l'employeur est dans le cas où il doit effectuer la garantie de salaire, la périodicité de versement mensuel de salaire s'applique. Lorsqu'il n'y a pas subrogation, le salarié doit communiquer à son employeur le document l'informant du montant des indemnités journalières perçues.

Article 6.13

Intéressement

L'intéressement des salariés à l'entreprise peut être assuré dans toute entreprise qui satisfait aux obligations lui incombant en matière de représentation du personnel quelles que soient la nature de son activité et sa forme juridique, par accord valable pour une durée de 3 ans.

Cet accord peut être conclu dans les conditions fixées par les articles L. 3312-2 et suivants du code du travail.

Article 6.14

Participation

Les entreprises atteignant le seuil légal se conformeront aux articles L. 3322-2 et suivants du code du travail pour la mise en place de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise.

Les entreprises dont l'effectif n'atteint pas le seuil légal peuvent mettre en place volontairement la participation, conformément à l'article L. 3323-6 du code du travail.

Article 6.15

Épargne salariale

Les employeurs s'efforcent de promouvoir au sein de leur entreprise un plan d'épargne salariale selon les conditions et modalités définies aux articles L. 3331-1 et suivants du code du travail.

CHAPITRE VII

HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 7.1

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et CPHSCT

Il est créé un CHSCT dans les exploitations ou entreprises agricoles conformément aux dispositions légales. Le nombre, la mise en place, la durée des fonctions et les attributions, sont déterminés par les dispositions légales ou réglementaires (art. L. 4611-1 et suivants du code du travail).

Pour les entreprises qui n'ont pas de CHSCT, il est mis en place au niveau départemental, une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT), conformément à l'article L. 717-7 du code rural et de la pêche maritime, et de l'accord national sur les commissions paritaires d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail du 16 Janvier 2001.

Conformément aux articles L. 4523-10 et L. 4614-14 à 16 du code du travail, et à l'accord cité ci-dessus, les représentants du personnel désignés au CHSCT, ainsi que les représentants désignés en CPHSCT, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission.

Article 7.2

Sécurité et santé des salariés : prévention et évaluation des risques

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés, conformément aux articles L. 4121-1 et suivants du code du travail. Ces mesures comprennent des actions de prévention, d'information et de formation, ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Cette obligation générale s'accompagne de la réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels, selon les principes généraux de prévention définis à l'article L. 4121-2 du code du travail. Ce document transcrit les résultats de l'identification et de l'évaluation des risques existants dans l'entreprise, ainsi que des moyens mis en œuvre pour éviter ou diminuer ces risques. Il est mis à jour conformément aux dispositions de l'article R. 4121-2 du code du travail.

Les salariés peuvent consulter le document unique d'évaluation des risques sur leur lieu de travail.

La mise en place de protections collectives est toujours recherchée. La protection individuelle ne doit être envisagée que lorsque toutes les autres mesures d'élimination ou de réduction des risques s'avèrent insuffisantes ou impossibles à mettre en œuvre.

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, il incombe à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité, ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Le salarié alerte l'employeur et les institutions représentatives du personnel quand elles existent de toute défaillance ou situation à risque.

Article 7.3

Protection individuelle des salariés

Conformément aux articles L. 4321-1 et suivants du code du travail, l'employeur met à la disposition des travailleurs, en tant que de besoin, les équipements de protection individuelle appropriés aux risques à prévenir et aux conditions dans lesquelles le travail est accompli et, lorsque le caractère particulièrement insalubre ou salissant des travaux l'exige, les vêtements de travail appropriés.

Il veille à leur utilisation effective.

Les équipements de protection individuelle sont fournis gratuitement par l'employeur qui assure leur bon fonctionnement et leur maintien dans un état hygiénique satisfaisant par les entretiens, réparations et remplacements nécessaires.

Pour les travaux dans l'eau ou sous la pluie, l'employeur met à disposition des salariés les bottes et vêtements de pluie nécessaires. Il conserve la propriété de tous ces équipements.

Les employeurs mettent à disposition des salariés les installations sanitaires appropriées, prévues à l'article R. 717-92 du code rural et de la pêche maritime.

Article 7.4

Installations, machines, matériels et phytopharmaceutiques

L'employeur met à la disposition des salariés des installations, machines et matériels conformes aux prescriptions légales. Ces installations, machines et matériels sont tenus en permanence en état de conformité, pourvus des dispositifs de sécurité obligatoires, contrôlés périodiquement si nécessaire, et utilisés conformément à leur destination.

L'employeur organise une formation et une sensibilisation des salariés à l'utilisation des installations, machines et matériels agricoles, en précisant les procédures d'utilisation et les consignes d'entretien, les règles de sécurité et de prévention à respecter, les conduites à tenir en cas d'accident.

L'employeur informe ses salariés des caractéristiques (dangerosité, toxicité...) des produits phytopharmaceutiques utilisés et autres agents chimiques dangereux, et de l'obligation de respecter

les consignes de protection et les normes de sécurité prévues pour l'emploi de ces produits. Il s'assure que les salariés ont bien reçu la formation et détiennent les certificats ou titres nécessaires et adéquats.

Article 7.5

Droit d'alerte et de retrait

En application des articles L. 4131-1 et D. 4132-1 et suivants du code du travail, chaque salarié doit alerter l'employeur et a le droit de s'éloigner s'il estime qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Le salarié alerte également l'employeur de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. L'inobservation des règles de sécurité et de protection de la personne ouvre droit à l'exercice du droit de retrait.

Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salarié en cas d'exercice légitime de leur droit de retrait.

Article 7.6

Médecine du travail

Les employeurs sont tenus d'adhérer pour tous leurs salariés au service de médecine du travail de la MSA.

Les lieux de travail sont équipés d'un matériel de premiers secours adapté à la nature des risques et facilement accessible, conformément aux articles R. 717-57 et R. 717-58 du code rural et de la pêche maritime.

CHAPITRE VIII

FORMATION, RETRAITE COMPLÉMENTAIRE ET PRÉVOYANCE

Les dispositions des articles 8.2 et 8.3 ne s'appliquent pas aux TAM et cadres, se reporter au chapitre X.

Article 8.1

Formation professionnelle

Les conditions d'accès, de collecte et de financement de la formation professionnelle pour les salariés agricoles sont déterminées par deux accords nationaux en agriculture :

- l'accord national modifié du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- l'accord national modifié du 2 juin 2004 sur la mutualisation des fonds de la formation professionnelle dans la production agricole.

Et pour les dispositions non prévues dans ces accords, les employeurs se référeront :

- aux articles L. 6211-1 et suivants du code du travail (dispositions concernant l'apprentissage) ;
- aux articles L. 6311-1 et suivants du code du travail (dispositions concernant la formation professionnelle).

Les salariés bénéficient pour leur formation professionnelle, des congés spéciaux prévus par les lois, règlements et accords nationaux en vigueur.

Les salariés, quelles que soient la nature et la durée de leur contrat de travail, seront informés par leur employeur des possibilités de formation, qui leur sont destinées, soit dans l'entreprise, soit dans les organismes habilités.

Une liste datée des dispositifs de formation professionnelle existants est en annexe IV.

Article 8.2

Retraite complémentaire

Pour l'ensemble de ses salariés relevant des classifications ouvriers et employés, tout employeur compris dans le champ d'application de la présente convention est tenu d'adhérer à l'assureur référencé en annexe V.

L'assiette des cotisations est le salaire brut pris en considération pour les cotisations d'assurances sociales agricoles (ASA). Les taux sont fixés par l'ARRCO et l'AGIRC. La cotisation du salarié est retenue par l'employeur au moment de chaque paie et reversée à l'organisme compétent.

Article 8.3

Prévoyance et assurance complémentaire frais de santé

Les salariés relevant des classifications ouvriers et employés bénéficient des dispositions de l'accord national modifié du 10 juin 2008, sur une protection sociale complémentaire en agriculture.

CHAPITRE IX

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Les dispositions des articles 9.1 à 9.3 ne s'appliquent pas aux TAM et cadres, se reporter au chapitre X.

Contrat à durée déterminée (CDD) :

Le CDD ne peut être rompu de plein droit avant l'échéance de son terme sauf dans les cas suivants :

- embauche du salarié en CDI (que ce soit dans l'entreprise ou dans une autre) ;
- accord non équivoque entre les parties ;
- faute grave ou lourde impliquant une procédure disciplinaire et une procédure suivant celle du licenciement ;
- inaptitude impliquant le respect de la procédure de licenciement pour inaptitude ;
- cas de force majeure.

Contrat à durée indéterminée (CDI) :

Le CDI est rompu soit à l'initiative du salarié par démission, départ à la retraite, ou par jugement ; soit d'un commun accord via les dispositifs légaux en vigueur ; soit à l'initiative de l'employeur par licenciement, mise à la retraite.

Article 9.1

Préavis de rupture du contrat à durée indéterminée

La démission fait l'objet d'un écrit remis ou adressé en lettre recommandée avec avis de réception à l'employeur et n'a pas à être motivée. Le préavis à respecter est de :

- 8 jours pour tout salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 15 jours pour les salariés ayant entre 6 mois et moins de 1 an d'ancienneté ;
- 1 mois pour les salariés à partir d'1 an d'ancienneté ;

Rappelons que ces règles ne s'appliquent pas pendant la période d'essai.

Le licenciement respecte les procédures en vigueur, et donne lieu, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, à un préavis.

- 8 jours pour le salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois pour le salarié ayant entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois pour le salarié à partir de 2 ans d'ancienneté.

Le départ à la retraite à l'initiative du salarié fait l'objet de la part de celui-ci d'un préavis de 2 mois.

Article 9.2

Indemnité de licenciement

En cas de licenciement, sauf en cas de faute grave ou lourde, une indemnité de licenciement est due au salarié ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise. Les taux et modalités de calcul sont définis aux articles R. 1234-1 et suivant du code du travail.

Article 9.3

Indemnité de départ ou de mise à la retraite

Une indemnité est attribuée aux salariés lors de leur départ en retraite. Deux cas sont à distinguer :

- le salarié quitte volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension vieillesse.

Lorsque le salarié a demandé la liquidation de sa pension de vieillesse, il a droit à une indemnité de départ à la retraite, dont le taux et les modalités de calcul sont définis aux articles D. 1237-1 et D. 1237-2 du code du travail ;

- le salarié est mis à la retraite par l'employeur. Le départ à la retraite imposé par l'employeur ne peut se faire qu'au 70^e anniversaire du salarié. Avant, c'est possible à deux conditions : le salarié a l'âge de la retraite sans minoration de sa pension et il est d'accord. Ainsi, l'employeur devra interroger par écrit le salarié qui atteindra l'âge de la retraite sans minoration, 3 mois avant cet anniversaire, sur son accord pour être mis à la retraite. S'il refuse, le salarié a 1 mois pour répondre, dans ce cas l'employeur ne pourra pas le mettre à la retraite. La même procédure se renouvellera chaque année jusqu'au 69^e anniversaire, la mise à la retraite par l'employeur pouvant intervenir lorsque le salarié atteint 70 ans.

L'indemnité de mise à la retraite est la même que l'indemnité de licenciement définie à l'article 9.2.

CHAPITRE X

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX TAM ET AUX CADRES

Article 10.1

Application

Les techniciens et agents de maîtrise (TAM) ainsi que les cadres bénéficient de plein droit des dispositions de la présente convention collective, à l'exception des articles 3.4 (période d'essai), 4.6 (classification des emplois des ouvriers et employés), 6.1 (détermination de la rémunération), 6.12 (rémunération en cas de maladie ou d'accident), 8.2 (retraite complémentaire), 8.3 (prévoyance et assurance complémentaire frais de santé) et des articles 9.1 à 9.3.

Article 10.2

Période d'essai : objet, durées, rupture

Objet :

La période d'essai précède l'engagement définitif du salarié. Elle permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience. Elle permet au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. La période d'essai n'est pas obligatoire. Elle doit être expressément prévue dans le contrat de travail, sans quoi elle ne s'applique pas.

Durées :

Pour les contrats à durée indéterminée, la durée de la période d'essai est fixée (sauf accord particulier écrit entre le salarié et l'employeur pour en réduire la durée) à :

- 3 mois, renouvelable une fois, pour les salariés relevant de la grille de classification des TAM ;
- 4 mois, renouvelable une fois, pour les salariés relevant de la grille de classification des cadres.

La possibilité du renouvellement devra être expressément mentionnée dans le contrat de travail. Le renouvellement de la période d'essai sera notifié par écrit à l'autre partie dans un délai de 2 semaines avant la fin de cette période. Le renouvellement de la période d'essai doit être accepté par le salarié.

Pour les contrats à durée déterminée, les règles de conclusion et de détermination de la période d'essai sont fixées par l'article L. 1242-10 du code du travail en fonction de la durée du contrat. La période d'essai est égale à :

- 1 jour par semaine de contrat, limitée à 2 semaines si la durée du contrat est au plus égale à 6 mois ;
- 1 mois lorsque la durée du contrat est égale ou supérieure à 6 mois.

Lorsque le contrat est à terme imprécis, la durée de la période d'essai est calculée par rapport à sa durée minimale.

Une période d'essai exprimée en jours se décompte en jours travaillés ; si elle est exprimée en semaines ou en mois, il s'agira de semaines civiles ou de mois calendaires.

Les absences du salarié ont pour effet de suspendre la période d'essai qui sera donc prolongée d'une durée équivalente à l'absence.

Rupture de la période d'essai :

Conformément aux dispositions légales, pendant la période d'essai, chacune des parties peut mettre fin au contrat de travail en respectant un délai de prévenance, qui est fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise et fixé comme suit.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative de l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures si la présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures si la présence du salarié dans l'entreprise est de 8 jours à 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence du salarié dans l'entreprise ;
- 1 mois après 3 mois de présence du salarié dans l'entreprise.

Si le salarié est à l'initiative de la rupture, il devra respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures, si sa durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures, si sa durée de présence dans l'entreprise est d'au moins 8 jours.

Il est précisé que la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Les délais de prévenance ainsi indiqués s'appliquent aux contrats à durée indéterminée et aux contrats à durée déterminée.

Lors de la transformation d'un CDD en CDI sur le même poste, le nouveau contrat ne prévoit pas de période d'essai.

Embauche à l'issue d'un stage :

Conformément à l'article L. 1221-24 du code du travail, si le stagiaire est embauché dans l'entreprise dans les 3 mois qui suivent la fin de son stage, la durée de celui-ci doit être déduite de sa période d'essai, dès lors que le stage a été réalisé lors de la dernière année d'étude et intégré à un cursus pédagogique. La prise en compte de ce stage ne peut avoir pour effet de réduire la durée de l'essai de plus de la moitié. Néanmoins, si l'embauche est réalisée dans un emploi en correspondance avec les activités qui ont été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

Article 10.3
Grille de classification des TAM (techniciens et agents de maîtrise)

NIV. ÉCH.	TYPE D'ACTIVITÉ (objet du travail – organisation – compétences)	AUTONOMIE (contrôle – prescription)	RESPONSABILITÉ (initiative – impacts)
Niveau 1 – Ces emplois correspondent au niveau de connaissances du référentiel des diplômes agricoles de niveau III, niveau qui peut avoir été acquis par expérience			
T N1 E1	Technicien Il assure l'organisation et l'exécution des missions et travaux qui lui sont confiés et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyse. Il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité, sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, telles que : relations avec des fournisseurs et clients, enregistrement et traitement de données sur informatique.	Le salarié travaille à partir d'instructions établies périodiquement par son supérieur hiérarchique, et en fonction des résultats attendus.	Il utilise de manière optimale les moyens techniques mis à sa disposition.
	Technicien Il maîtrise tous les aspects des missions et travaux qui lui sont confiés.	Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par son supérieur hiérarchique. Son expérience professionnelle lui permet une autonomie importante, c'est-à-dire une large part de liberté dont dispose le salarié au cours de l'exécution de son travail.	Il anticipe les résultats et réagit de façon appropriée.
T – AM N1 E2	Agent de maîtrise Outre les missions et travaux qu'il assure, compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, l'agent de maîtrise organise et répartit les travaux des salariés qu'il encadre. Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller, s'il y a lieu, au port des équipements de protection individuelle.	Il relaie les instructions émanant de la direction. Il veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuelles, ainsi que les éléments positifs constatés.	Dans la gestion de l'équipe, les initiatives techniques ayant un impact fort sur l'économie de l'entreprise sont validées par le niveau supérieur.
Niveau 2 – Techniciens et agents de maîtrise Ces emplois correspondent au niveau de connaissances du référentiel des diplômes agricoles de niveau III ou II, niveau qui peut avoir été acquis par expérience.			

NIV. ÉCH.	TYPE D'ACTIVITÉ (objet du travail – organisation – compétences)	AUTONOMIE (contrôle – prescription)	RESPONSABILITÉ (initiative – impacts)
T N 2	Technicien Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des missions et des travaux 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 le développement de ses capacités.	Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par son supérieur hiérarchique à partir des orientations définies pour l'exploitation, et sur lesquelles il est consulté.	Ses compétences techniques et son expérience professionnelle 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.
T – AM N 2	Agent de maîtrise (rôle technique et d'encadrement) Outre les travaux et missions d'encadrement effectués au niveau précédent, le salarié procède aux modifications nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre, afin d'assurer la poursuite des travaux dans le cadre des exigences et délais fixés. Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelle des salariés qu'il encadre. Il peut être force de proposition et en capacité de les argumenter, face à ses supérieurs.		

Article 10.4

Grille de classification des cadres

NIV. ÉCH.	TYPE D'ACTIVITÉ (objet du travail – organisation – compétences)	AUTONOMIE (contrôle – prescription)	RESPONSABILITÉ (initiative – impacts)
	Niveaux 1 et 2 – Ces emplois correspondent au niveau de connaissance du référentiel technique des diplômés agricoles de niveau II (ingénieur agricole), niveau qui peuvent avoir été acquis par expérience.		
C N1 – E1	Salarié chargé d'une façon permanente de l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens humains techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il réalise les travaux en temps opportun.	Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.	Il prend des décisions opérationnelles qui ont des effets directs sur les résultats de l'entreprise. À l'échelon 2, la délégation de responsabilité est plus importante qu'à l'échelon 1.
C N1 – E2	En outre des activités définies ci-dessus, le salarié définit les indicateurs et tableaux de bords, puis les analyse et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise. Il peut être en relation avec l'environnement social et médiatique de l'entreprise.		

NIV. ÉCH.	TYPE D'ACTIVITÉ (objet du travail – organisation – compétences)	AUTONOMIE (contrôle – prescription)	RESPONSABILITÉ (initiative – impacts)
C N2	<p>Il assure la bonne marche technique et administrative de l'entreprise.</p> <p>Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise, Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.</p> <p>Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité.</p>	Il détermine les orientations de l'entreprise 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.

Pour les salariés embauchés en qualité de cadre dirigeant, qualité qui doit être inscrite sur le contrat de travail et acceptée par le salarié, l'employeur se conformera à l'article L. 3111-2 du code du travail.

Article 10.5

Rémunération

La grille des salaires détermine des montants horaires pour chaque niveau et échelon de classification. Chaque montant horaire constitue le seuil en dessous duquel pour une qualification donnée, aucun salarié ne peut être rémunéré. Sauf contrats pour lesquels des dispositions réglementaires spécifiques s'appliquent (contrat d'apprentissage, de professionnalisation...), un salarié ne peut percevoir une rémunération horaire inférieure au minimum défini par le niveau de classification.

Il est rappelé le principe d'égalité de traitement entre salariés placés dans les mêmes conditions d'emploi et le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

La grille des salaires à jour figure en annexe de la présente convention collective.

Article 10.6

Rémunération forfaitaire en jours

La mise en place d'une rémunération forfaitaire en jours, appelée convention de forfait jours, est possible sous certaines conditions.

La convention de forfait jours est applicable uniquement aux salariés autonomes et ce critère d'autonomie est déterminant. Un salarié autonome a une maîtrise effective de son temps de travail et une liberté d'organisation, notamment de son emploi du temps, pour l'exercice des fonctions et responsabilités qui lui sont confiées, qui ne peuvent résulter des seules directives de l'employeur.

L'accord du salarié est requis, son refus de la convention de forfait jours ne peut constituer un motif de licenciement.

La convention de forfait est conclue sur une base annuelle maximale de 218 jours de travail au titre de l'année civile pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés. Le nombre de jours de travail équivalent à un temps plein sera recalculé lorsqu'un salarié entre en cours d'année, ou étant entré après le 1^{er} juin de l'année précédente, ne dispose pas d'un droit intégral à congés payés pour l'année civile suivante.

Cette convention de forfait figure expressément dans le contrat de travail ou un avenant à ce contrat, en rappelant le nombre annuel de jours de travail et le salaire mensuel forfaitaire correspondant. Elle doit dans la mesure du possible, préciser notamment les modalités d'exercice des fonctions du salarié montrant la grande autonomie du salarié dans l'organisation de son emploi du temps.

Compte tenu de la nature des missions qui leur sont confiées et des conditions d'exercice associées, les salariés au forfait jours peuvent être autorisés à dépasser le nombre de jours travaillés fixé dans leur forfait annuel. Dans l'hypothèse où un dépassement au-delà du 218^e jour pourrait s'avérer nécessaire, le salarié doit en référer à sa hiérarchie, qui pourra soit adapter les conditions d'exercice de sa mission, soit autoriser un dépassement complémentaire dans le respect du nombre maximal de jours travaillés par an de 225 jours.

Les jours effectués au-delà de 218 jours pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés sont rémunérés en plus et bénéficient :

- d'une majoration de 25 % pour les jours au-delà de 218 (de 219 à 225 jours)

Afin d'ouvrir également aux salariés soumis au forfait jours la possibilité de travailler à temps non complet, le nombre de jours travaillés de ces salariés pourra, à leur demande, et sous réserve de l'accord de leur hiérarchie, être inférieur au forfait annuel de référence de 218 jours. En cas d'accord, une convention de forfait sera établie prévoyant notamment la répartition sur l'année des jours de

non-travail et la rémunération annuelle brute qui sera égale au produit de la rémunération annuelle brute correspondant au forfait annuel de référence par le rapport entre le nombre de jours de leur forfait réduit et le nombre de jours du forfait annuel de référence.

Il est rappelé que dans le cadre de l'autonomie dont dispose le salarié au forfait jour, il organise son temps de travail en veillant à respecter la durée du repos quotidien de 11 heures et la durée de repos hebdomadaire de 35 heures, sauf dans les cas où l'entreprise, ou l'exploitation, aurait obtenu une dérogation. Les jours ou demi-journées de travail peuvent être répartis différemment d'un mois sur l'autre ou d'une période à l'autre de l'année en fonction de la charge de travail.

Cette organisation du travail reste néanmoins sous le contrôle de l'employeur qui doit garantir le respect des durées de repos.

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, congés pour événements familiaux.

Afin d'assurer des garanties suffisantes pour les salariés soumis au forfait jours, il doit être mis en place un dispositif mensuel de contrôle du nombre de jours travaillés. Ce document de contrôle comptabilise le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que les jours de repos hebdomadaires, jours fériés chômés, jours ou demi-journées de congés payés, jours ou demi-journées de repos au titre de la réduction du temps de travail. Ce suivi particulier peut être constitué par un système auto déclaratif du salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Ce document de contrôle doit être conservé par l'employeur avec copie au salarié pendant une durée minimale de 3 ans.

Au minimum chaque année, un entretien doit être organisé entre le salarié soumis au forfait jours et son supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail, l'amplitude des journées de travail, sa rémunération et l'adéquation de sa charge de travail au nombre de jours travaillés. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps du travail du salarié. Cet entretien est distinct de l'entretien annuel d'évaluation.

En complément de l'entretien annuel, des entretiens pourront être organisés régulièrement ou non à la demande de chacun des salariés concernés pour faire un point sur sa charge de travail et notamment en cas de surcharge anormale. Cet entretien aura pour but de déterminer les causes de cette surcharge et les moyens à mettre en œuvre pour y remédier.

Les partenaires sociaux affirment leur attachement et l'importance d'un bon usage des outils informatiques en vue d'un nécessaire respect des temps de repos et de congé ainsi que de l'équilibre entre vie privée et familiale et vie professionnelle.

L'employeur prendra les mesures nécessaires pour que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition.

Aucune sanction ne pourra être retenue si le salarié ne répond pas aux appels téléphoniques et/ou aux courriels professionnels en dehors de ses heures habituelles de travail, lors de ses jours de repos hebdomadaires, lors des jours fériés ou lors des congés payés.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

La rémunération ne peut être inférieure à la rémunération forfaitaire correspondant au forfait annuel sur la base du maximum d'heures applicable résultant de l'article 11.3 de l'accord national modifié sur la durée du travail (rémunération forfaitaire comprenant le paiement des heures supplémentaires et bonifications ou majorations légales), soit : $((1600 \text{ heures} \times \text{taux horaire}) + (340 \text{ heures} \times (\text{taux horaire} + 25 \text{ } \%))) \times 1,13$.

Pour les entreprises soumises à une durée maximale annuelle de 2000 h, la rémunération minimale est calculée comme suit : $((1600 \text{ heures} \times \text{taux horaire}) + (349 \text{ heures} \times (\text{taux horaire} + 25 \text{ } \%)) + (51 \text{ heures} \times (\text{taux horaire} + 50 \text{ } \%))) \times 1,13$.

Le paiement des jours de congés payés et jours fériés chômés tombant un jour habituellement travaillé par le salarié est inclus dans cette rémunération.

Pour la convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail, il est fait application directe des dispositifs prévus par l'accord national modifié du 23 décembre 1981, sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (art. 11.3).

Article 10.7

Protection sociale

Les salariés relevant des classifications TAM et cadres bénéficient des dispositions de la convention collective nationale modifiée de prévoyance des ingénieurs agricoles et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, (dite CCN 52).

Cette convention collective prévoit des dispositions concernant :

- la rémunération en cas de maladie et d'accident (incapacité temporaire) ;
- des garanties de prévoyance (décès, invalidité) ;
- la retraite complémentaire ;
- la retraite supplémentaire ;
- une assurance complémentaire santé.

Pour les salariés relevant de la classification des cadres, ces dispositions nationales sont améliorées dans les Alpes-Maritimes.

En prévoyance, les garanties suivantes sont ajoutées :

- la garantie décès supplémentaire « Formule A », avec une cotisation de 0,40 % sur la totalité du salaire, répartie à 50 % à charge du salarié et 50 % à charge de l'employeur ;
- l'option « rente conjoint -formule 3 » avec une cotisation de 0,39 % sur le salaire brut, répartie à 40 % à charge du salarié et 60 % à charge de l'employeur.

Le contenu de ces deux garanties est décrit en annexe VI.

- la réduction du délai de carence pour la prise en charge de la garantie de ressources en cas de maladie ou d'accident de la vie privée à compter du 4^e jour. La cotisation à charge de l'employeur est de 0,10 % sur la tranche A et de 0,17 % sur la tranche B.

Pour l'assurance complémentaire santé, la prise en charge de la cotisation est améliorée : elle est répartie à 50 % à charge du salarié et 50 % à charge de l'employeur.

Le régime de retraite supplémentaire est amélioré en renforçant le taux d'épargne mensuel, par une cotisation de 4 % sur la totalité du salaire brut, répartie à 50 % à charge du salarié et 50 % à charge de l'employeur.

La cotisation du salarié est retenue par l'employeur au moment de chaque paie et reversée à l'organisme compétent.

Article 10.8

Préavis de rupture du contrat de travail à durée indéterminée

La démission fait l'objet d'un écrit remis ou adressé en lettre recommandée avec avis de réception à l'employeur et n'a pas à être motivée. Le préavis à respecter est de 8 jours calendaires pour tout salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté.

Au-delà de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, le préavis à respecter est de :

- 2 mois pour les TAM ;
- 3 mois pour les cadres.

Rappelons que ces règles ne s'appliquent pas pendant la période d'essai.

Le licenciement respecte les procédures en vigueur, et donne lieu, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, à un préavis de :

- 2 mois pour les TAM ;
- 3 mois pour les cadres.

Le départ à la retraite à l'initiative du salarié fait l'objet de la part de celui-ci d'un préavis de 2 mois.

Article 10.9

Indemnité de licenciement

Pour compenser la difficulté à retrouver un emploi dans la région, le salarié licencié relevant des classifications TAM ou cadre ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, sauf faute grave ou lourde, d'une indemnité de licenciement égale à :

- 27 % de la rémunération brute mensuelle, par année d'ancienneté ;
- auquel s'ajoute 13 % de la rémunération brute mensuelle, par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Pour toute fraction d'année, l'indemnité sera calculée au prorata des mois de présence compris dans cette fraction.

Pour les années d'ancienneté acquises sur l'exploitation en qualité d'ouvrier ou d'employé, le salarié bénéficiera de l'indemnité de licenciement correspondante à sa qualification antérieure.

Conformément à l'article L. 1226-14 du code du travail, il est rappelé que le licenciement pour inaptitude ayant pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle ouvre droit à une indemnité spéciale de licenciement, égale au double de celle prévue.

Article 10.10

Indemnité de départ à la retraite

Une indemnité est attribuée aux salariés lors de leur départ en retraite. Deux cas sont à distinguer :

- le salarié quitte volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension vieillesse, il a droit à une indemnité de départ à la retraite, égale à :
 - 1 mois de salaire lorsque le salarié a de 10 à moins de 15 ans d'ancienneté ;
 - 2 mois de salaire à partir de 15 ans d'ancienneté, augmenté d'un dixième de mois de salaire par année supplémentaire d'ancienneté ensuite ;
- le salarié est mis à la retraite par l'employeur. Le départ à la retraite imposé par l'employeur ne peut se faire qu'au 70^e anniversaire du salarié. Avant, c'est possible à deux conditions : le salarié a l'âge de la retraite sans minoration de sa pension et il est d'accord. Ainsi, l'employeur devra interroger par écrit le salarié qui atteindra l'âge de la retraite sans minoration, 3 mois avant cet anniversaire, sur accord pour être mis à la retraite. Si le salarié répond dans un délai de 1 mois qu'il refuse de faire valoir sa retraite, l'employeur ne pourra pas le mettre à la retraite. La même

procédure pourra se renouveler chaque année jusqu'au 69^e anniversaire, la mise à la retraite par l'employeur pouvant intervenir lorsque le salarié atteint 70 ans.

Le salarié mis à la retraite par l'employeur a droit à une indemnité de mise à la retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 10.10 de la présente convention.

Cette indemnité sera calculée en fonction de l'ancienneté du salarié sur la dernière exploitation où il a été employé.

ANNEXES

1 – Liste des accords nationaux ou départementaux de référence, listés par thèmes.

Les accords nationaux constituent un socle de référence pour la convention collective départementale. Cette liste n'est pas exhaustive.

I. – Durée du travail, aménagement du temps de travail, contrats de travail

L'accord fondamental est celui qui régit la durée et l'aménagement du travail et introduit des dispositions sur les contrats de travail.

1. Accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Trois autres accords apportent des compléments sur l'aménagement de la durée du travail et sur les contrats de travail.

2. Accord national modifié du 18 juillet 2002, sur l'emploi saisonnier, sur diverses dispositions sur les CDD.

3. Accord national modifié du 19 septembre 2001 et surtout son avenant 1 du 9 novembre 2011 sur le compte épargne-temps en agriculture (l'avenant n° 1 remplace intégralement l'accord d'origine).

4. Accord national modifié du 11 mars 2008 pour l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles. Le chapitre VII de cet accord, issu de l'avenant 1, permet de couvrir les entreprises de 50 à moins de 300 salariés sur leurs obligations en matière de plan seniors.

II. – Conditions de travail, CPHSCT

L'accord de base est celui créant les CPHSCT, et cet accord trouve des compléments sur le fonctionnement des CPHSCT, dans l'accord sur les conditions de travail.

5. Accord national modifié du 16 janvier 2001, sur les commissions paritaires hygiène sécurité et conditions de travail.

6. Accord national modifié du 23 décembre 2008 sur les conditions de travail.

7. Avenant n° 2 du 29 juin 2012 à l'accord national modifié du 23 décembre 2008 sur les conditions de travail. Cet avenant n'est pas compilable avec l'accord d'origine, sa durée est déterminée. Il permet de couvrir les entreprises de 50 à moins de 300 salariés sur leurs obligations en matière de prévention de la pénibilité.

III. – Autres accords nationaux : Négociation collective – Emploi – Formation

8. Accord national modifié du 21 janvier 1992, relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture.

9. Accord national du 27 novembre 2009 sur la diversité en agriculture.

10. Accord national modifié du 29 novembre 2009 sur l'égalité professionnelle et salariale en agriculture.

11. Accord national modifié du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie. Accord national modifié du 2 juin 2004 sur la mutualisation des fonds de la formation professionnelle.

12. Accord national du 13 juin 2012 sur les groupements d'employeurs agricoles et ruraux.

13. Accord national du 4 décembre 2012 sur la mise en place d'un dispositif d'accès à des actions sociales et culturelles, et création de l'ASCPA.

2 – Tableaux indicatifs de correspondances des grilles de classifications TAM et cadres

Ces tableaux sont une indication.

Les partenaires sociaux rappellent que pour fixer le niveau et l'échelon du salarié, il faut se référer aux grilles de classifications définies aux articles 10.3 et 10.4. Ce sont les différentes descriptions en termes d'activités de travail, d'autonomie et de responsabilité qui permettront de positionner le salarié par rapport à son emploi actuel.

Classification des emplois de TAM

NOUVELLE GRILLE	T N1 E1	T – AM N1 E2	T – AM N2
Anc. grille	N4 E1	N4 E1 et N4 E2	N4 E2 et III b et III a

Classification des emplois de cadres

NOUVELLE GRILLE	C N1 E1	C N1 E2	C N2
Anc. grille	II b et III b et III a	II a	400 (1) et I

3 – Les grilles de salaires

Classification des emplois ouvriers et employés

NIVEAUX/ÉCHELONS	N1 E1	N1 E2	N2 E1	N2 E2	N3 E1	N3 E2	N4 E1	N4 E2
Montant horaire	9.80	10.09	10.26	10.37	10.53	10.65	10.81	11.16

Classification des emplois de TAM

NIVEAUX/ÉCHELONS	T N1 E1	T – AM N1 E2	T – AM N2
Montant horaire	12.38	13.41	14.44

Classification des emplois de cadres

NIVEAUX/ÉCHELONS	C N1 E1	C N1 E2	C N2
Montant horaire	15.47	18.56	22.69

4 – La formation professionnelle continue en production agricole

Les salariés de la production agricole ont accès à plusieurs dispositifs de formation continue. L'entreprise doit être à jour de ses cotisations formation auprès du FAFSEA. Il existe pour chaque dispositif, des conditions qui peuvent évoluer, concernant :

- les personnes bénéficiaires (salarié/personne en recherche d'emploi, ancienneté...) ;

- les modalités de réalisation (durée de formation, pendant ou hors temps de travail, congés spécifiques...) ;
- les prises en charge financières (salaire, coûts pédagogiques, frais annexes...) ;
- les démarches à entreprendre avant, pendant et après la formation.

Il est conseillé de consulter le site « fafsea.com », où les informations sont régulièrement actualisées.

Plan de formation de l'entreprise/accompagnement de l'effort de formation (AEF) :

En fonction du projet de développement/de stabilisation de l'exploitation, l'employeur peut proposer à ses salariés, une ou des formations leur permettant de s'adapter à l'évolution de leur poste de travail et de développer leurs compétences. Le guide régional des formations (fafsea.com) présente une offre de formations interentreprises variée et évolutive. Ce sont en général des formations courtes (1 à 4 journées). D'autres formations que celles proposées dans le guide peuvent être accompagnées.

Tous les salariés de l'exploitation peuvent en bénéficier (sauf contrat d'apprentissage) sans condition d'ancienneté. Pendant la formation, le salarié conserve sa rémunération (temps de travail effectif), les frais annexes sont à la charge de l'employeur (déplacement, restauration, hébergement du salarié), tout ou partie des frais pouvant lui être remboursés.

Période de professionnalisation :

Ce dispositif favorise le maintien dans l'emploi de salariés en CDI (ou CUI) répondant à des critères précis. Des séquences de formation (en centre de formation ou dans l'entreprise) alternent avec des séquences d'activités professionnelles dans l'entreprise, en relation avec la formation. Un tuteur est désigné dans l'entreprise pour accompagner le salarié.

Le salarié ou l'employeur peuvent chacun être à l'origine de la demande de formation. Si c'est l'employeur, la durée maximale sera de 120 heures. Si c'est le salarié, celui-ci peut cumuler son droit acquis au titre du DIF + 80 heures par an. Dans ce cas, la formation peut avoir lieu hors temps de travail.

Tutorat :

L'employeur propose à un ou des salariés d'exercer la fonction de tuteur auprès d'autre(s) salarié(s) pour les périodes ou les contrats de professionnalisation notamment. Les salariés volontaires peuvent bénéficier d'une formation spécifique d'une durée maximale de 40 heures. Une aide à la fonction tutorale existe.

Dispositifs accessibles aux salariés et personnes en recherche d'emploi issues d'un CDD.

Compte personnel de formation (CPF) :

A partir du 1^{er} janvier 2015, chaque salarié dispose d'un compte personnel alimenté en heures de formation, qu'il pourra utiliser sur des formations définies (24 h/an jusqu'à 120 h puis 12 h/an jusqu'à 150 h pour un temps plein). Ce compte est attaché au salarié tout au long de sa vie active quels que soit les changements de sa situation professionnelle (changement d'entreprise, perte d'emploi...) et jusqu'à sa retraite. Remplaçant le DIF, le CPF intégrera les heures non consommées au titre du DIF qui pourront être mobilisées pendant 5 ans.

Congé individuel de formation (CIF) :

Il permet de se perfectionner dans son métier, d'évoluer vers un emploi de qualification supérieure, de changer d'activité professionnelle via une formation longue, ou de préparer et passer un ou plusieurs examens pour obtenir un titre ou un diplôme inscrit au RNCP (1 an ou 1 200 heures maximum). Le CIF concerne les salariés en CDI ou issus de CDD sous conditions d'ancienneté.

Congé de formation professionnalisant (CFP) :

Existe uniquement dans le secteur agricole. Destiné aux salariés en CDI ou issus de CDD sans formation professionnelle, ou ne remplissant pas les conditions pour un CIF, ce dispositif permet

de financer la construction d'un parcours de formation individualisé, ou d'un cursus technique reconnu par la profession pour augmenter les connaissances et compétences (maximum 120 heures de congé formation).

Bilan de compétences (BC) :

Ce dispositif, ouvert aux salariés en CDI ou issu d'un CDD, allie entretiens avec un professionnel et temps de travail personnel pour analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et motivations, afin de se positionner dans son environnement professionnel et/ou de définir un projet professionnel/de formation (maximum 24 heures de congé formation).

Validation des acquis de l'expérience (VAE) :

Le salarié, en CDI ou issu de CDD, prépare et présente un dossier devant un jury pour valoriser l'expérience acquise professionnellement ou dans des activités bénévoles et obtenir partiellement ou en totalité un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification (maximum 24 heures de congé formation).

Formation hors temps de travail (FHTT) :

Tout salarié ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise peut demander au FAFSEA le financement d'une formation hors temps de travail, sans demander l'accord de son employeur, et sans versement de rémunération ou d'allocation formation. Cette formation peut être un complément d'une VAE (modules de diplôme non obtenus), d'un CIF, une préparation de concours d'entrée en formation ou tout autre projet de formation, dont la durée est comprise entre 120 et 650 heures par an.

Dispositifs accessibles uniquement aux personnes en recherche d'emploi.

Préparation opérationnelle à l'emploi (POE) individuelle ou collective :

Elle permet avant l'embauche que des personnes en recherche d'emploi acquièrent les compétences nécessaires au(x) poste(s) de travail proposé(s) par l'entreprise. La formation peut durer au maximum 400 heures dont une partie peut être une immersion en entreprise.

Accès des demandeurs d'emploi aux métiers agricoles (ADEMA) :

Stage de découverte d'un métier agricole au sein d'une entreprise ouvert aux demandeurs d'emploi quel que soit l'âge, inscrits à Pôle emploi, indemnisés ou non et n'exerçant aucune activité professionnelle, pour une durée de 1 mois incluant orientation, acquisition de compétences et accompagnement professionnel, bilan, à l'issue duquel il est possible d'accéder à une embauche, un contrat de professionnalisation, une formation complémentaire.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en CDD ou en CDI incluant des séquences de formation en alternance avec des périodes travaillées, et doit préparer à l'acquisition d'une qualification (formations prioritaires). Les démarches doivent être entreprises bien avant la signature du contrat de travail.

Employeurs ou salariés, n'hésitez pas à prendre rendez-vous avec un conseiller formation du FAFSEA qui étudiera avec vous les possibilités adaptées à vos besoins.

5 – Assureurs référencés pour la retraite complémentaire

Pour la retraite complémentaire (cf. article 8.2) et pour l'ensemble de ses salariés relevant des classifications ouvriers et employés, tout employeur compris dans le champ d'application de la présente convention est tenu d'adhérer à : CAMARCA – groupe AGRICA, 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08.

6 – Descriptif de la garantie « rente conjoint » pour les cadres (MAJ mars 2013)

Les partenaires sociaux agricoles de la production agricole des Alpes-Maritimes ont souscrit un contrat collectif obligatoire auprès de la CPCEA pour deux garanties supplémentaires améliorant

les dispositions de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 (dénommée ensuite CCT 1952 cadres). Il s'agit de :

- la garantie décès supplémentaire (formule A) ;
- la garantie rente conjoint (formule 3), dont l'assureur est l'OCIRP.

Cette présentation n'est pas exhaustive : il est conseillé de se reporter aux notices d'informations sur les conditions générales et les garanties spécifiques, notamment pour les définitions de conjoint, partenaire de Pacs, concubin, enfant à charge, réalisées par la CPCEA.

La garantie décès supplémentaire « formule A » s'ajoute à la garantie décès définie dans la CCT 1952 cadres.

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive (IAD) du salarié, le salarié (si IAD) ou le(s) bénéficiaire(s) éventuellement désigné(s), personne(s) physique(s) ; à défaut, le conjoint non séparé de droit, le partenaire de Pacs ou concubin ; à défaut les descendants ; à défaut les héritiers bénéficient, avec cette formule :

- d'un capital de 50 % du salaire de référence ;
- + une majoration enfant de 50 % par enfant à charge ;
- + le doublement accident toutes causes et la garantie double effet.

Double effet :

Lorsque le conjoint décède simultanément (dans les 24 heures qui précèdent ou suivent le décès du participant) ou postérieurement au décès du participant (dans un délai maximal de 12 mois), il est versé aux enfants encore à charge du dernier décédé, sous réserve qu'ils aient été à la charge du salarié au moment de son décès, un capital correspondant au capital décès, hors majorations familiales.

Doublement accident toutes causes (hormis les exclusions) :

En cas de décès suite à accident, le capital décès supplémentaire est doublé hors majorations familiales (l'accident se définit d'une façon générale comme l'atteinte corporelle, mais non intentionnelle, de la part du salarié, provenant de l'action soudaine et imprévisible d'une cause extérieure).

Le décès ne peut être considéré comme accidentel que s'il survient dans un délai maximal de 12 mois à compter du jour de l'accident. La preuve de la nature accidentelle du décès ou de la relation de cause à effet entre l'accident et le décès incombe aux bénéficiaires.

Situations d'exclusions, c'est-à-dire celles où la garantie décès supplémentaire ne s'applique pas

Les risques de décès ou d'invalidité absolue et définitive résultant :

- de la guerre ;
- de maladies ou accidents qui sont le fait volontaire du bénéficiaire ;
- d'un fait du participant, s'il est intentionnel ou frauduleux, étant précisé que le suicide ou la tentative de suicide sont garantis ;
- des suites dues à la participation à un crime, délit intentionnel ou rixe sauf légitime défense ;
- des suites dues à la participation à une émeute ou à un acte de terrorisme ;
- de l'usage de stupéfiants ou de tranquillisants en quantité non prescrite médicalement ;
- de la pratique de tout sport à titre professionnel.

De plus, s'agissant du décès par accident, sont exclus tous les risques de décès ou d'invalidité absolue et définitive résultant :

- du suicide ou de la tentative de suicide ;
- de l'explosion ou de la fission du noyau d'un atome ou des radiations ionisantes ;

- de la participation à une rixe (sauf cas de légitime défense, d'assistance à personne en danger et d'accomplissement du devoir professionnel), à un acte de terrorisme, à un délit intentionnel ou à un crime ;
- de la manipulation d'un engin de guerre dont la détention est illégale ;
- de la pratique de tout sport à titre professionnel, d'un sport aérien (voltige, parachutisme, parapente, vol à voile, ailes volantes, ultra légers motorisés), de la spéléologie, de l'alpinisme (escalade en artificiel et grande course), du saut à l'élastique, des sports de combat ;
- de la participation à des compétitions et à leurs essais nécessitant l'utilisation d'un véhicule à moteur ;
- de paris, de défis, de tentatives de records ;
- de l'ivresse du participant (alcoolémie de taux supérieur ou égal au taux légal en vigueur) ;
- de traitements ou interventions chirurgicales exécutés dans un but de rajeunissement ou esthétique, qui ne seraient pas la conséquence d'un accident garanti par le contrat.

La rente conjoint « formule 3 » apporte les garanties suivantes en cas de décès du salarié cadre :

Rente temporaire et/ou viagère :

Lors du décès du salarié, son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin survivant, bénéficie du versement d'une rente temporaire et/ou d'une rente viagère, dont le montant est égal pour chacune de ces rentes, à 5 % du salaire de référence.

La rente viagère se déclenche au décès du salarié au bénéfice de son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin survivant.

Si au décès du salarié, le conjoint survivant ne remplit pas les conditions pour bénéficier des pensions de réversion ARCCO AGIRC, alors la rente viagère est complétée par le versement d'une rente temporaire. Cette rente temporaire :

- diminue à la date à laquelle le bénéficiaire atteint l'âge normal pour prétendre au paiement de l'allocation de réversion au taux plein du régime ARRCO ;
- cesse à la date à laquelle le bénéficiaire atteint l'âge normal pour prétendre au paiement de l'allocation de réversion AGIRC pour les droits correspondant au salaire excédant ce plafond.

La rente viagère est versée jusqu'au premier jour du mois civil suivant le décès du bénéficiaire.

Majoration de la rente temporaire ou viagère :

Lorsque au décès du salarié, des enfants sont à sa charge, la rente temporaire et/ou viagère est majorée de 10 % par enfant restant à charge (Si la rente est de 400 €, elle passe à 440 € avec un enfant à charge).

Capital substitutif :

Lors du décès du salarié, il n'y a pas de personne (conjoint, partenaire de Pacs ou concubin) ouvrant droit aux prestations de rente conjoint. Dans ce cas, un capital de substitution égal à 50 % du salaire de référence est versé aux bénéficiaire(s) éventuellement désigné(s), personne(s) physique(s) ; aux enfants du participant ; à défaut, les parents, frères et sœurs du participant ; à défaut, les héritiers.

Rente orphelin :

Si lors du décès du salarié, son ou ses enfants sont orphelins (de père et de mère), une rente temporaire égale à 10 % du salaire de référence leur sera attribuée. La date d'effet de la rente est fixée au premier jour du mois civil qui suit le décès, cette rente est versée trimestriellement à terme à échoir tant que l'orphelin répond à la définition d'enfant à charge, et en tout état de cause, sans condition jusqu'à l'âge de 21 ans.

Situations d'exclusions, c'est-à-dire celles où la garantie rente conjoint ne s'applique pas :

- le bénéficiaire a commis ou fait commettre un meurtre sur la personne du participant et a été condamné pour ces faits par décision de justice devenue définitive ;

- la France est impliquée dans une guerre étrangère, sous réserve des conditions qui seraient déterminées par la législation à venir ;
- en cas de guerre civile ou étrangère dès lors que le participant y prend une part active ;
- pour les sinistres survenus à la suite des effets directs ou indirects d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation provenant de transmutations de noyaux d'atomes.

Pour ces deux garanties, comment est calculé le salaire de référence ?

La somme des rémunérations ayant donné lieu à cotisations, au titre des 4 derniers trimestres civils ayant précédé le décès ou l'arrêt de travail pour maladie ou accident.

Lorsque le participant a moins de 4 trimestres civils d'activité dans l'entreprise adhérente, ses rémunérations sont reconstituées sur 4 trimestres civils comme si l'intéressé avait effectivement exercé son activité. Toutefois, lorsque l'activité du participant correspond à moins de 3 mois, ses rémunérations sont reconstituées dans la limite de 3 mois maximum.

En cas de décès précédé d'une indemnisation au titre de l'incapacité temporaire ou permanente de travail, le salaire annuel brut est revalorisé en fonction du pourcentage d'augmentation du coefficient servant de base à la revalorisation des prestations concernées.

Fin des garanties :

À la date de cessation de l'affiliation du salarié (date à laquelle il cesse d'appartenir au groupe assuré ou date de la rupture de son contrat de travail) ; ou à la date de résiliation du contrat d'assurance. »

Article 2

Extension

Une fois le délai d'opposition expiré et à condition qu'il n'y ait pas d'opposition majoritaire, les parties signataires demandent l'extension du présent avenant à toutes les exploitations et entreprises agricoles, entrant dans son champ d'application.

Fait à Nice, le 17 novembre 2017.

(Suivent les signatures)

Accord collectif

**EXPLOITATIONS AGRICOLES POUR LES SALARIÉS NON CADRES
(Ariège et Haute-Garonne)**

AVENANT N° 4 DU 6 DÉCEMBRE 2017

À L'ACCORD DU 20 JUILLET 2009 RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : AGRS1897058M

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles d'Ariège FDSEA 09 ;

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Haute-Garonne FDSEA 31,

D'une part, et

UPRA CFDT de Midi-Pyrénées ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agroalimentaires 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 de l'accord du 20 juillet 2009 sur un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres en Ariège et en Haute-Garonne, décident de réviser ledit accord afin d'appliquer les dispositions de l'accord national, avec un niveau supérieur au socle national

minimum, en mettant en place des options nationales, dans l'objectif d'une mutualisation nationale.

Article 1^{er}

Révision de l'accord

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

Les dispositions de l'accord du 20 juillet 2009 sur un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres en Ariège et en Haute-Garonne, y compris ses avenants, 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, pour la partie des dispositions relatives à la prévoyance complémentaire, à l'exclusion des dispositions du régime frais de santé.

Toutefois, les partenaires sociaux de l'accord des salariés agricoles non cadres en Ariège et en Haute-Garonne ont décidé de faire bénéficier lesdits 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.

Article 1^{er}

Champ d'application

1.1. Champ d'application professionnelle

Le présent accord est applicable aux salariés non cadres et employeurs (particuliers, groupements ou sociétés) visés :

1° à l'article premier « champ d'application professionnel » de la convention collective départementale de travail du 18 juin 1979 concernant les exploitations agricoles, les coopératives d'utilisation en commun de matériel agricole, et les entreprises de travaux agricoles de l'Ariège ;

2° à l'article premier « champ d'application professionnel » de la convention collective départementale de travail du 29 juin 1971 concernant les exploitations agricoles de la Haute-Garonne.

1.2. Champ d'application territorial

Appartiennent aux départements de l'Ariège et de la Haute-Garonne les entreprises et établissements dont le siège est situé sur le territoire de ces départements, même si les terrains de cultures s'étendent sur un département limitrophe.

Article 2

Bénéficiaires

Par dérogation aux dispositions de l'accord national, les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés non cadres :

- justifiant d'une ancienneté de 6 mois continus dans l'entreprise pour les garanties incapacité temporaire et permanente de travail ;
- sans condition d'ancienneté pour les garanties décès.

à l'exclusion :

- des cadres 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 ressortissant d'autres dispositions conventionnelles obligatoires.

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

Article 3

Garanties

Les employeurs des entreprises relevant du champ d'application visé à l'article 1 de l'accord sont tenus obligatoirement de faire bénéficier à tous les salariés visés à l'article 2 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 à l'article 2 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 du présent accord ont décidé d'améliorer le dispositif de mensualisation légale.

Ainsi, par dérogation aux dispositions légales :

La condition d'ancienneté est abaissée à 6 mois,

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	
Garanties incapacité de travail	
Incapacité temporaire de travail (ITT)	
Socle obligatoire conventionnel ITT	15 % SB
Option ITT	+ 15 % SB
Mensualisation (1 ^{re} période et 2 ^e période)	
Option mensualisation légale avec amélioration	90 % SB
Incapacité permanente de travail (IPP et invalidité)	
Garanties IPP	
Socle obligatoire conventionnel IPP > 2/3	10 % SB
Option IPP > 2/3	+ 10 % SB
Garanties invalidité	
Socle obligatoire conventionnel invalidité cat. 2 ou 3	10 % SB
Option invalidité cat. 2 ou 3	+ 10 % SB
Garantie décès	
Socle obligatoire conventionnel capital décès	100 % SAB
Option majoration enfant	25 % SAB
Option frais d'obsèques (hors décès du salarié)	100 % PMSS
Option rente éducation	
– jusqu'au 12 ^e anniversaire	3 % PASS
– du 13 ^e au 17 ^e anniversaire	4,5 % PASS
– du 18 ^e au 26 ^e anniversaire	6 % PASS

GARANTIES DE PRÉVOYANCE
<p>PASS = Plafond Annuel de la sécurité sociale.</p> <p>SB : salaire brut :</p> <p>Le salaire servant de base au calcul des prestations incapacité de travail, temporaire et permanente, 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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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 consécutif à une maladie professionnelle ou non, ou à un accident du 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. <p>SAB : salaire annuel brut :</p> <p>Le salaire servant de base au calcul des prestations décès est égal au salaire annuel brut ayant donné lieu à cotisations.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

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 1 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 1^{er} jour d’arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à compter du 8^e 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 indemnités journalières du régime de base)
6 mois à 6 ans	60 jours
6 à 11 ans	80 jours

ANCIENNETÉ	INDEMNISATION À 90 % DU SALAIRE BRUT (sous déduction des indemnités journalières du régime de base)
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 incapacité permanente de travail (“Invalidité catégorie 2 ou 3”)

L’option “Invalidité catégorie 2 ou 3” permet d’augmenter le montant de la pension mensuelle complémentaire servie en cas d’attribution par le régime de base d’une pension (catégorie 2 ou 3) dans le cadre de l’assurance invalidité.

Option incapacité permanente de travail (“IPP > 2/3”)

L’option “IPP > 2/3” permet d’augmenter le montant de la pension mensuelle complémentaire servie en cas d’attribution par le régime de base d’une rente correspondant à un taux d’incapacité au moins égal à 66,66 % dans le cadre de l’assurance accidents du travail et maladies professionnelles.

Option “Majoration enfant”

L’option “Majoration enfant” permet le versement d’une majoration par enfant à charge du participant décédé.

Option “Frais d’obsèques”

L’option “Frais d’obsèques” consiste à verser une indemnité funéraire en cas de décès d’un ayant droit du salarié (conjoint, cocontractant d’un Pacs, concubin ou enfant à charge).

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 26^e anniversaire. Elle est doublée pour les orphelins des deux parents.

Article 4

Financement du dispositif de prévoyance

Les garanties du socle obligatoire conventionnel sont assurées, pour tous les salariés, via une cotisation dont la part à la charge de l’employeur répond au minimum fixé par l’accord national du 10 juin 2008 dans ses dispositions relatives au dispositif prévoyance.

Les garanties du socle obligatoire et les garanties optionnelles obligatoires sont assurées, pour les garanties incapacité temporaire et permanente, pour tous les salariés ayant 6 mois d’ancienneté continue dans l’entreprise, via une cotisation répartie de la façon suivante :

- mensualisation : 100 % à la charge de l’employeur ;
- incapacité temporaire (ITT) : 4,7 % à la charge des employeurs et 95,3 % à la charge des salariés ;
- incapacité permanente (invalidité) : 53,1 % à la charge des employeurs et 46,9 % à la charge des salariés ;
- IPP > 2/3 : 100 % à la charge de l’employeur.

Les garanties du socle obligatoire et les garanties optionnelles obligatoires sont assurées, pour la garantie décès, pour tous les salariés sans condition d'ancienneté, via une cotisation répartie de la façon suivante :

– décès : 100 % à la charge de l'employeur. »

Il n'est pas autrement dérogé aux autres articles et conditions de l'accord du 20 juillet 2009 sur le régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres en Ariège et en Haute-Garonne.

Article 2

Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui entrera en vigueur le 1^{er} jour du trimestre civil suivant la date d'arrêté d'extension au *Journal officiel*, et au plus tôt le 1^{er} juillet 2018.

Fait à Foix, le 6 décembre 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° 5 DU 9 FÉVRIER 2018

**À L'ACCORD DÉPARTEMENTAL DU 17 SEPTEMBRE 2009 RELATIF À LA MISE EN PLACE
D'UN RÉGIME D'ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS AGRICOLES NON CADRES AFFILIÉS À L'AGIRC**

NOR : AGRS1897059M
IDCC : 9321

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Gers ;
Fédération départementale des CUMA du Gers ;
Syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles, ruraux du Gers ;
Mouvement de la défense des exploitants familiaux ;
Coordination rurale 32,

D'une part, et :

SNCEA CFE-CGC ;
Syndicat général agroalimentaire CFDT du Gers ;
Syndicat départemental FGTA FO ;
Syndicat départemental FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 et l'avenant n° 5 du 28 septembre 2016 à l'accord national du 10 juin 2008 concernant la protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, et avec les dispositions légales concernant les régimes collectifs de prévoyance, les parties se sont accordées pour procéder à des aménagements de l'accord santé du Gers du 17 septembre 2009.

Mise à jour des structures tarifaires et des tarifs, des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée, et intégration du principe de solidarité.

Article 1^{er}

Modification de l'article 7 – cotisations

L'article 7 « Cotisations » est réécrit ainsi :

« Le contrat d'assurance complémentaire santé se compose d'un socle obligatoire appelé « Garanties complémentaires de base » et d'une option appelée « Garanties optionnelles ».

Les structures tarifaires de la garantie santé sont les suivantes, au choix de l'entreprise :

Structure tarifaire 1 : Adulte/Enfant

Structure tarifaire 2 : Isolé/Famille

Le financement du contrat d'assurance complémentaire frais de santé souscrit par l'employeur est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

1. Garanties complémentaires de base (salarié seul)

Cotisation « Adulte » ou cotisation « Isolé »

Répartition :

50 % à la charge de l'employeur ;

50 % à la charge du salarié.

2. Garanties facultatives (elles s'ajoutent aux garanties de base du salarié)

2.1. Garanties de base

Cotisation « Adulte » (conjoint), cotisation « Enfant »

Cotisation « Famille ».

2.2. Garanties optionnelles

Cotisation « Adulte » (salarié, conjoint), cotisation « Enfant »

Cotisation « Isolé », cotisation « Famille ».

Toutes les cotisations des garanties facultatives sont à la charge exclusive du salarié. Elles s'ajoutent à la cotisation obligatoire.

3. Tarifs

Formule Adulte/Enfant :

GARANTIES DE BASE	TOTAL PAR MOIS	PART PATRONALE	PART SALARIALE
Cotisation mensuelle obligatoire toutes taxes comprises			
Adulte (salarié seul)	1,07 %, soit 35 €	0,535 %, soit 17,50 €	0,535 %, soit 17,50 €
Cotisations mensuelles facultatives toutes taxes comprises			
Cotisation adulte (conjoint)	+ 1,07 %, soit 35 €	–	+ 1,07 %, soit 35 €
Cotisation enfant (enfant à charge)	+ 0,63 %, soit 21 €	–	+ 0,63 %, soit 21 €

GARANTIES OPTIONNELLES	TOTAL PAR MOIS	PART PATRONALE	PART SALARIALE
Cotisations mensuelles facultatives toutes taxes comprises			
Cotisation adulte (conjoint)	+ 0,16 %, soit 5 €	–	+ 0,16 %, soit 5 €
Cotisation enfant (enfant à charge) *	+ 0,09 %, soit 3 €	–	+ 0,09 %, soit 3 €

GARANTIES OPTIONNELLES	TOTAL PAR MOIS	PART PATRONALE	PART SALARIALE
* Gratuité à partir du 3 ^e enfant.			

Formule Isolé/famille :

GARANTIES DE BASE	TOTAL PAR MOIS	PART PATRONALE	PART SALARIALE
Cotisation mensuelle obligatoire toutes taxes comprises			
Isolé (Salarié seul)	1,07 %, soit 35 €	0,535 %, soit 17,50 €	0,535 %, soit 17,50 €
Cotisations mensuelles facultatives toutes taxes comprises			
Famille (conjoint et enfants à charge)**	+ 1,91 %, soit 63 €	–	+ 1,91 %, soit 63 €

GARANTIES OPTIONNELLES	TOTAL PAR MOIS	PART PATRONALE	PART SALARIALE
Cotisations mensuelles facultatives toutes taxes comprises			
Isolé (salarié seul)	+ 0,16 %, soit 5 €	–	+ 0,16 %, soit 5 €
Famille (conjoint et enfants à charge)**	+ 0,28 %, soit 9 €	–	+ 0,28 %, soit 9 €
** Ne comprend pas la cotisation salarié.			

Les montants en euros de l'exercice 2018 sont indiqués à titre informatif. Ces montants évoluent tous les ans en fonction du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

PMSS 2018 = 3 311 €.

L'appel et le recouvrement de ces cotisations sont confiés à l'organisme assureur (ou son délégataire de gestion) choisi par l'entreprise. »

Article 2

Le renvoi (1) des tableaux de garanties des annexes I et II est modifié ainsi :

« (1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (DPTM) prévus à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale (OPTAM/OPTAM-CO) ; »

Article 3

L'article suivant est ajouté :

« Article 12. Haut degré de solidarité

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, une quote-part de 2 % des cotisations frais de santé (hors taxe) est affectée au financement de prestations revêtant un degré élevé de solidarité. Ce financement alimente un fonds de solidarité faisant l'objet d'une comptabilité spécifique et dont les modalités de fonctionnement sont définies au sein d'un règlement spécifique.

La commission paritaire décide annuellement des actions de solidarité qu'elle définit comme prioritaires au niveau de l'accord collectif départemental.

L'institution AGRI PRÉVOYANCE est choisie comme gestionnaire du fonds de solidarité.

Article 4

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du premier jour du trimestre civil suivant la date de parution de l'extension au *Journal officiel*, et au plus tôt le 1^{er} Juillet 2018.

Article 5

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

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

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

Fait à Auch, le 9 février 2018.

(Suivent les signatures)

Convention collective

**IDCC : 9031. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
ET DE MARAÎCHAGE, ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET FORESTIERS ET CUMA
(Allier)
(21 février 1977)**

(Étendue par arrêté du 13 décembre 1977,
Journal officiel du 29 décembre 1977)

**AVENANT N° 6 DU 8 JANVIER 2018
À L'ACCORD DÉPARTEMENTAL DU 3 SEPTEMBRE 2009
RELATIF AU RÉGIME D'ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS AGRICOLES NON CADRES**

NOR : AGRS1897060M

IDCC : 9031

Entre :

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Allier ;
Fédération départementale des entrepreneurs du territoire de l'Allier ;
Fédération départementale des CUMA de l'Allier,

D'une part, et

Union départementale des syndicats FO de l'Allier ;
Fédération CFTC Agriculture ;
Syndicat national des cadres des entreprises agricoles CFE-CGC ;
SGA CFDT de l'Allier,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le texte de l'article 4.1 de l'accord départemental du 3 septembre 2009, tel que libellé à l'avenant n° 5 audit accord, est abrogé et remplacé par le texte suivant :

« Article 4.1

Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord, au titre des garanties frais de santé, s'appliquent à tous les salariés relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (non affiliés à l'AGIRC) entrant dans le champ d'application dudit accord :

- bénéficiaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de travail d'une durée supérieure à 3 mois et dont la durée effective de travail prévue par leur contrat de travail est supérieure à 15 heures par semaine.

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 durée déterminée ou d'un contrat de mission, d'une durée inférieure ou égale à 3 mois et ceux dont la durée effective de travail prévue par leur contrat de travail est inférieure ou égale à 15 heures par semaine.

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 4.7 ci-après ajouté à l'accord départemental du 3 septembre 2009.

Toutefois :

- les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles représentatives au niveau d'un champ d'application territorial ou professionnel plus restreint à celui du présent accord ;
- l'employeur de l'exploitation ou l'entreprise agricole ;
- pourront, conformément aux dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, étendre facultativement ou obligatoirement le dispositif frais de santé aux ayants droit du salarié. »

Article 2

L'article 4.7 est ajouté après l'article 4.6 « Portabilité » loi Évin de l'accord départemental du 3 septembre 2009, tel que libellé à l'avenant n° 5 audit accord.

« Article 4.7

Dispositif versement santé

Dans le cadre de la loi de sécurisation de l'emploi n° 2013-504 du 14 juin 2013 généralisant la complémentaire santé à tous les salariés du secteur privé au plus tard au 1^{er} janvier 2016 et du décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015 pris pour l'application de l'article 34 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016, les organisations syndicales de salariés et employeurs signataires du présent avenant décident de mettre en place le dispositif versement santé pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission, tous les deux, d'une durée inférieure ou égale à 3 mois et pour ceux dont la durée effective de travail prévue par leur contrat de travail est inférieure ou égale à 15 heures par semaine, 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 et ceux dont la durée effective de travail prévue par leur contrat de travail est inférieure ou égale à 15 heures par semaine. Ces salariés ne seront donc pas affiliés au contrat collectif souscrit par leur employeur.

Bénéficiaires :

Ce dispositif s'applique exclusivement aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission, d'une durée inférieure ou égale à 3 mois et à ceux dont la durée effective de travail prévue par leur contrat de travail est inférieure ou égale à 15 heures par semaine.

Conditions :

Pour bénéficier du versement santé, les salariés doivent justifier auprès de leur employeur du bénéfice d'une couverture individuelle par un contrat complémentaire santé responsable tel que défini à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et portant sur la période concernée. Le salarié doit fournir à l'employeur l'attestation de l'organisme assureur.

Le salarié ne peut pas cumuler le versement santé avec l'un des dispositifs suivants :

- la couverture maladie universelle – complémentaire (CMU-C) ;
- l'aide à l'acquisition d'une assurance complémentaire en matière de santé (ACS) ;
- une couverture collective et obligatoire, y compris en tant qu'ayant droit ;
- ou une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'une collectivité publique.

Modalités :

Lors de la conclusion du contrat de travail, le salarié doit être informé par l'employeur :

- de l'existence du dispositif versement santé ;
- des justificatifs à fournir et du délai de présentation à l'employeur.

Lors de la conclusion du contrat de travail, le salarié doit remettre à l'employeur l'attestation de l'adhésion à une complémentaire santé responsable.

À défaut d'attestation d'adhésion, le salarié doit remettre à l'employeur une copie de l'attestation de la carte de tiers payant santé (ou similaire) et s'engager à transmettre sous 21 jours (ou dans la limite de la date de fin du contrat de travail pour les contrats plus courts) l'attestation de l'assureur de l'adhésion à une complémentaire santé.

Le salarié ne justifiant pas du bénéfice d'un contrat responsable dans ce délai, ne pourra pas prétendre au versement santé et ne sera pas couvert au titre de la couverture collective obligatoire.

Calcul du versement santé :

Lorsque les conditions du bénéfice du dispositif du versement santé sont remplies, l'employeur doit verser mensuellement au salarié une participation patronale visant à l'aider à financer sa complémentaire santé individuelle, le temps de la durée du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat de mission.

Cette participation patronale correspond à un montant mensuel équivalent 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

Entrée en vigueur – Extension

Le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2018.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en trois exemplaires, dont un en version numérique, à l'unité territoriale de la DIRECCTE de l'Allier.

Fait à Moulins, le 8 janvier 2018.

(Suivent les signatures)

Convention collective

IDCC : 9651. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE,
D'ÉLEVAGE, DE VITICULTURE, CHAMPIGNONNIÈRES,
CUMA, ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET RURAUX, MARAÎCHERS
ET PRODUCTEURS LÉGUMIERS
(Hautes-Pyrénées)
(6 juillet 1972)**

(Étendue par arrêté du 20 février 1973,
Journal officiel du 17 mars 1973)

AVENANT N° 100 DU 22 DÉCEMBRE 2017

MODIFIANT L'ARTICLE 38 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : AGRS1897064M

IDCC : 9651

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Hautes-Pyrénées ;

Fédération départementale des CUMA ;

Syndicat départemental des entrepreneurs des territoires,

D'une part, et

Syndicat départemental agroalimentaire CFDT ;

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

Fédération départementale de l'agriculture CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le deuxième alinéa de l'article 38 « Frais professionnels et équipements de travail des gardiens de troupeaux en estive » de la convention collective de travail idcc n° 9651 du département des Hautes-Pyrénées est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Allocation forfaitaire de frais :

Afin de permettre aux gardiens de troupeaux d'acquérir les équipements nécessaires à l'exercice de leurs fonctions – vêtement de pluie, bottes, chaussures de montagne, gants, combinaison de travail et croquettes pour chiens – il leur est alloué mensuellement une allocation forfaitaire pour frais professionnels revue de 120 €, revue annuellement en même temps que la négociation des salaires. Une production de justificatifs sera demandée aux salariés.

Cependant, pour faciliter l'achat des équipements, il sera versé la moitié de l'allocation forfaitaire de frais, en une seule fois, à l'issue de la période d'essai, le solde étant versé mensuellement. »

Article 2

Le présent avenant dont les parties signataires demandent l'extension, sera remis à chacune des organisations signataires et déposé à l'unité départementale des Hautes-Pyrénées de la DIRECCTE Occitanie.

Article 3

Les dispositions du présent avenant prennent effet le 1^{er} jour du mois civil suivant la parution de l'arrêté d'extension.

Fait à Tarbes, le 22 décembre 2017.

(Suivent les signatures)

Convention collective

**IDCC : 8731. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Midi-Pyrénées)
(1^{er} décembre 1982)**

(Étendue par arrêté du 2 mars 1983,
Journal officiel du 30 mars 1983)

AVENANT N° 83 DU 6 JUILLET 2017

RELATIF AUX CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX ET PERSONNELS

NOR : AGRS1897063M

IDCC : 8731

Entre :

Union régionale des syndicats d'exploitants forestiers et scieurs de Midi-Pyrénées ;

Union régionale des entrepreneurs des territoires Midi-Pyrénées,

D'une part, et

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Midi-Pyrénées ;

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

Union régionale CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions du 2° « Congés pour événements familiaux et personnels » de l'article 45 de la convention collective du 1^{er} décembre 1982 susvisé sont abrogées et remplacées par les termes qui suivent :

« Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux ou personnels, d'un congé de :

- 4 jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- 1 jour 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 se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;

- 5 jours pour le décès d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

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

Ces congés n'exonèrent pas le salarié de la nécessité d'avertir son employeur dès qu'il a connaissance des événements sus-indiqués.

L'indemnisation de chaque journée d'absence est fixée, pour les bûcherons-tâcherons, à 4 % du salaire brut, hors frais de mécanisation, correspondant au travail réalisé pendant le mois considéré. »

Article 2

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chacune des organisations signataires et deux seront déposés à la DIRECCTE Occitanie, unité départementale de la Haute-Garonne.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Toulouse, le 6 juillet 2017.

(Suivent les signatures)

Convention collective nationale

IDCC : 7021. – SÉLECTION ET REPRODUCTION ANIMALE

(Entreprises)

(15 avril 2008)

(Étendue par arrêté du 12 décembre 2008,
Journal officiel du 20 décembre 2008)

ACCORD COLLECTIF DU 3 OCTOBRE 2017

RELATIF À LA CRÉATION DE CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP)

NOR : AGRS1897057M

IDCC : 7021

Entre :

Syndicat national des centres d'insémination animale SNCIA,

D'une part, et

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;

Union nationale des syndicats autonomes agriculture et agroalimentaire UNSA-AA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'étude prospective des métiers et des compétences au sein de la branche sélection et reproduction animales, réalisée en 2015 et cofinancée par l'observatoire des métiers de la coopération agricole, a permis d'identifier l'impact, à moyen terme, des principaux facteurs d'évolution technologique, économique et sociétale du secteur de l'élevage bovin sur les métiers de la branche.

Pour répondre aux futurs enjeux identifiés par l'étude et notamment adapter les services des entreprises coopératives aux nouvelles attentes des éleveurs, les partenaires sociaux ont acté la nécessité de développer et certifier les compétences de deux métiers en forte évolution : technicien d'insémination et animateur d'équipe.

Pour ce faire, ils ont convenu de créer et mettre à disposition des salariés et des entreprises de la branche deux certificats de qualification professionnelle (CQP), inscrits au registre national des certifications professionnelles :

- un CQP de technicien conseil en gestion de la reproduction animale (TCGRA) ;
- un CQP d'animateur d'équipe et de territoire (AET).

S'ils n'ont pas vocation à s'inscrire dans le cadre des CQP transversaux du secteur alimentaire compte tenu des spécificités du secteur, les CQP de la branche sélection et reproduction animales s'appuient sur les travaux d'harmonisation réalisés dans le secteur alimentaire. Pour favoriser la mobilité professionnelle et participer à la sécurisation des parcours professionnels, il fait l'objet

d'un découpage en blocs de compétences se rapportant, lorsque cela est possible aux blocs de compétences et modalités d'évaluation identifiés par l'accord du 29 mai 2015 modifié par avenant du 25 avril 2017 sur la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire.

Article 1^{er}

Définition et objet des CQP

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est une reconnaissance de qualification créée et délivrée au sein d'une branche professionnelle.

Il atteste de l'acquisition de l'ensemble des compétences décrites dans un référentiel de certification propre à un métier de ladite branche.

Article 2

Voies d'accès et démarche d'acquisition des CQP TCGRA et AET

Les CQP TCGRA et AET s'appuient chacun sur :

- un référentiel d'activités compétences permettant d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires ;
- un référentiel de certification, découpé en blocs et unités de compétences, qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis.

Ces deux CQP peuvent s'obtenir par les 3 voies d'accès suivantes :

- formation ;
- blocs de compétences ;
- validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les référentiels d'activités compétences des CQP précités repris dans 2 livrets « CQP Technicien conseil en gestion de la reproduction animale » et « CQP Animateur d'équipe et de territoire » ainsi que le guide mode d'emploi des outils CQP développés pour les 3 voies d'accès, figurent en annexe I, II et III du présent accord.

Article 3

Acteurs des CQP et leurs missions

A. – L'organisme certificateur (OC)

Les partenaires sociaux désignent l'organisme certificateur du secteur alimentaire comme l'administrateur des deux CQP précités de la branche sélection et reproduction animales.

À ce titre, sous l'autorité de la commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNIEFP) de la coopération agricole, l'OC :

- forme et accompagne les professionnels évaluateurs et organise leurs interventions sur le terrain en lien avec l'organisme évaluateur (OE) ;
- délivre les attestations de blocs de compétences et les parchemins CQP après délibération du jury paritaire national réuni à l'occasion de la commission mixte paritaire de la branche et après validation de la CPNIEFP.

B. – L'organisme évaluateur (OE)

L'organisme évaluateur (OE) pilote le dispositif d'acquisition des CQP. À ce titre, il prend en charge :

- l'inscription des candidats ;
- l'organisation et la réalisation des évaluations ;
- la saisie des résultats pour les blocs de compétences et validation finale des CQP ;

- fait passer les tests en ligne de connaissances (ECSA) ;
- assure l'étude de recevabilité des candidats en VAE.

Pour la mise en œuvre des CQP AET et TCGRA, les partenaires sociaux conviennent d'avoir recours aux organismes évaluateurs habilités chaque année par l'OC sur l'ensemble du territoire.

C. – L'organisme de formation (OF)

Pour acquérir les compétences requises identifiées par les partenaires sociaux pour chaque CQP, les bénéficiaires ont recours aux organismes de formation de leur choix.

Les OF retenus doivent répondre aux obligations réglementaires visant notamment à assurer la qualité des actions de formation et répondre au catalogue des unités de compétences des CQP correspondant (annexe IV pour le CQP TCGRA et annexe V pour le CQP AET)

D. – L'évaluateur interne ou « tuteur »

L'évaluateur interne intervient pour évaluer les savoir-faire en situation professionnelle dans le cadre d'une acquisition de CQP par la voie de la formation ou des blocs de compétences.

Il formalise son appréciation à l'aide des outils définis par la démarche CQP et les transmet à l'OE.

Il bénéficie d'une formation spécifique obligatoire dont le cahier des charges est joint en annexe VI.

E. – Le professionnel évaluateur (PE)

Le professionnel évaluateur (PE) évalue la maîtrise professionnelle des candidats au CQP, quelle que soit la voie d'accès choisie par le bénéficiaire.

Il dispose d'une expertise métier et technique en lien avec le CQP et occupe ou a occupé un poste d'un niveau hiérarchique supérieur au niveau du CQP qu'il évalue.

Pour la branche et pour chaque CQP, l'OC sélectionne un pool de PE qui seront amenés à évaluer les candidats aux CQP.

La qualité de PE est validée par l'OC sur la base d'un dossier de candidature et d'un processus de sélection. Une fois la candidature validée, le PE est formé et accompagné par l'OC qui l'audite au moins une fois tous les 3 ans.

L'appréciation du PE d'un candidat au CQP est transmise au jury paritaire national par l'intermédiaire de l'organisme évaluateur.

F. – Le jury national paritaire CQP

Le jury national paritaire est issu de la commission paritaire nationale de la branche sélection et reproduction animales, par délégation de la CPNIEFP de la coopération agricole.

Il est composé d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative signataire du présent accord et d'un nombre de représentants employeurs égal au total des représentants des organisations syndicales représentatives.

Sous réserve de dossiers à valider, il se réunit au moins deux fois par an à l'occasion d'une commission mixte paritaire.

Le jury national paritaire CQP prend connaissance de l'ensemble des résultats d'évaluation des compétences des candidats et délibère selon les règles d'évaluation suivantes, détaillées en annexe III :

- le poids de chaque évaluateur (tuteur, OE, PE) est égal ;
- l'échelle d'évaluation utilisée est le pourcentage de maîtrise des compétences ;
- les règles de validation des compétences, pour valider un CQP, sont les suivantes :
 - chaque compétence générale est maîtrisée au minimum à 50 % ;
 - aucune compétence détaillée ne doit être inférieure à 30 % ;

- aucune note attribuée par les évaluateurs ne doit être en dessous de 50 % ;
- 1 bloc de compétences ne peut être acquis qu'à la condition que la moyenne des 3 évaluations (« tuteur », OE, PE) soit supérieure à 70 % ;
- le CQP est acquis en totalité si tous les blocs de compétences sont supérieurs à 70 %.

Sur la base des règles d'évaluation précitées, le jury national paritaire s'accorde à la majorité sur l'attribution totale ou partielle du CQP, transmet à la CPNIEFP qui entérine et adresse les éléments à l'OC en vue de la délivrance des CQP aux candidats reçus.

Article 4

Champ d'application

Le présent accord de branche est applicable aux salariés et entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale du 15 avril 2008 relevant de la sélection et de la reproduction animales.

Article 5

Révision

Chacune des parties au présent accord peut en demander la révision totale ou partielle. La demande doit être accompagnée d'une proposition de rédaction et être adressée par écrit au président du SNCIA en vue de son inscription à l'ordre du jour de la commission mixte nationale. Le SNCIA en assure la transmission à tous les membres de la commission mixte nationale.

La réunion de la commission paritaire nationale doit intervenir dans les 3 mois suivant la réception de la demande.

Article 6

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions légales. La dénonciation est notifiée par son auteur aux signataires du présent accord et déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou salariés, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 7

Clause de bilan et révision du référentiel

Afin de suivre la mise en application des CQP créés par la branche sélection et reproduction animales, les parties conviennent de faire, en commission mixte nationale, un bilan annuel du dispositif de certification mis en place.

Tous les 5 ans, les partenaires sociaux examineront le référentiel activités compétences de certification des CQP TCGRA et AET afin de procéder à une éventuelle révision.

Article 8

Notification et dépôt

Établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 9

Demande d'extension

Les parties sollicitent l'extension du présent accord.

Article 10

Durée de l'accord et condition d'application

Le présent accord collectif est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne s'appliquera qu'après validation de la CPNIEFP de la coopération agricole qui entérinera la création des deux CQP en vue de leurs inscriptions au RNCP.

Fait à Paris, le 3 octobre 2017.

(Suivent les signatures)

ANNEXES

Annexe I : CQP « Technicien conseil en gestion de la reproduction animale ».

Annexe II : CQP « animateur d'équipe et de territoire ».

Annexe III : Guide mode d'emploi des CQP de la sélection et reproduction animales.

Annexe IV : Catalogue des unités de compétences du CQP « Technicien conseil en gestion de la reproduction animale ».

Annexe V : Catalogue des unités de compétences du CQP « animateur d'équipe et de territoire ».

Annexe VI : Cahier des charges de la formation des évaluateurs internes (tuteurs) de la démarche CQP « Sélection et reproduction animales ».

Directeur de la publication : Yves Struillou

165180090-000318

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
