

# 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° 2018/10 DU 24 MARS 2018

	<u>Pages</u>
<b>Ministère du travail</b> .....	1
<b>Ministère de l'agriculture et de l'alimentation</b> .....	60

MINISTÈRE DU TRAVAIL

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/10

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Banque populaire</b> : accord du 20 décembre 2017 relatif à la négociation annuelle obligatoire pour 2018 .....	4
<b>Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales)</b> : accord paritaire du 29 juin 2017 relatif au règlement intérieur des commissions paritaires régionales .....	7
<b>Collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métro- vérificateurs</b> : accord du 6 décembre 2017 relatif à la mise en place de la commission pari- taire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).....	13
<b>Eaux et boissons sans alcool (production)</b> : avenant n° 1 du 6 décembre 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) .....	18
<b>Maisons de jeunes et de la culture</b> : dénonciation par lettre du 20 décembre 2017 de la FFMJC de la convention collective.....	23
<b>Optique-lunetterie de détail</b> : avenant n° 4 du 7 décembre 2017 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non cadres.....	25
<b>Pôle emploi</b> : avenant du 15 janvier 2018 à l'accord du 22 novembre 2016 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) .....	28
<b>Travaux publics (Auvergne [ouvriers])</b> : accord du 15 décembre 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2018 .....	30
<b>Travaux publics (Auvergne [ouvriers, ETAM])</b> : accord du 15 décembre 2017 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2018.....	32
<b>Travaux publics (Auvergne [ETAM])</b> : accord du 15 décembre 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2018 .....	34
<b>Travaux publics (Languedoc-Roussillon [ouvriers])</b> : accord du 27 novembre 2017 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2018.....	36
<b>Travaux publics (Languedoc-Roussillon [ouvriers, ETAM])</b> : accord du 27 novembre 2017 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2018 .....	38
<b>Travaux publics (Languedoc-Roussillon [ETAM])</b> : accord du 27 novembre 2017 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2018.....	40
<b>Travaux publics (Midi-Pyrénées [ouvriers])</b> : accord du 27 novembre 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2018.....	42

	<u>Pages</u>
<b>Travaux publics (Midi-Pyrénées [ouvriers, ETAM]) : accord du 27 novembre 2017 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2018 .....</b>	44
<b>Travaux publics (Midi-Pyrénées [ETAM]) : accord du 27 novembre 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2018.....</b>	46
<b>Travaux publics (PACA [ouvriers]) : accord du 18 décembre 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2018 .....</b>	48
<b>Travaux publics (PACA [ouvriers, ETAM]) : accord du 18 décembre 2017 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2018.....</b>	50
<b>Travaux publics (PACA [ETAM]) : accord du 18 décembre 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2018.....</b>	52
<b>Travaux publics (Picardie [ouvriers]) : accord du 6 décembre 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2018.....</b>	54
<b>Travaux publics (Picardie [ouvriers, ETAM]) : accord du 6 décembre 2017 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2018.....</b>	56
<b>Travaux publics (Picardie [ETAM]) : accord du 6 décembre 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2018.....</b>	58

**Convention collective**  
**IDCC : 3210. – BANQUE POPULAIRE**  
**(15 juin 2015)**

ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2017  
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE POUR 2018

NOR : ASET1850192M  
IDCC : 3210

Entre :  
BPCE,  
D'une part, et  
CFDT ;  
CFTC ;  
SNB CFE-CGC,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les parties signataires se sont réunies dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires prévue au niveau des branches professionnelles par les articles L. 2241-1 et suivants du code du travail.

Dans ce cadre, les informations nécessaires à cette négociation ont été fournies :

- perspectives macroéconomiques pour 2018 ;
- éléments de contexte (évolution de l'inflation et des mesures salariales, point sur l'emploi, focus sur l'évolution des salaires effectifs par emploi, indicateurs clés sur les mesures passées) ;
- égalité professionnelle H/F (taux de féminisation des effectifs, différentiel de rémunération, recrutements, évolution des effectifs) ;
- bilan social 2016.

À la suite de trois réunions tenues les 17 octobre, 9 novembre et 5 décembre 2017, les parties signataires sont convenues des mesures qui suivent.

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

*Champ d'application de l'accord*

Le champ d'application de l'accord comprend l'ensemble des entreprises du réseau des banques populaires mentionné à l'article 5-I de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des caisses d'épargne et des banques populaires.

## Article 2

### *Salaire de référence*

Le salaire de référence est égal au salaire annuel brut de base constaté le 31 décembre 2017 pour un temps plein.

## Article 3

### *Mesure salariale générale*

Les bénéficiaires de la mesure salariale visée par le présent article sont les salariés des entreprises définies à l'article 1 du présent accord, inscrits à l'effectif au 31 décembre 2017 et au 1<sup>er</sup> février 2018 sans discontinuité et dont le salaire de référence est inférieur ou égal à 70 000 €.

À effet du 1<sup>er</sup> janvier 2018, les parties au présent accord ont arrêté la mesure suivante :

- une augmentation générale pérenne de 0,50 % du salaire de référence.

La mise en œuvre de cette mesure interviendra sur le bulletin de paie du mois de février 2018.

## Article 4

### *Revalorisation des salaires minima conventionnels*

Au 1<sup>er</sup> janvier 2018, les salaires annuels minima de branche pour une durée de travail correspondant à la durée légale du travail, sont fixés comme suit :

*(En euros.)*

NIVEAU	HORS ancienneté < 5 ans	TRANCHE d'ancienneté > 5 et < 10 ans	TRANCHE d'ancienneté > 10 et < 15 ans	TRANCHE d'ancienneté > 15 et < 20 ans	TRANCHE d'ancienneté ≥ 20 ans
A	19 351	19 560	20 148	20 745	21 365
B	19 664	19 876	20 473	21 092	21 722
C	20 080	20 296	20 907	21 537	22 175
D	20 980	21 195	21 833	22 485	23 159
E	21 972	22 206	22 873	23 561	24 267
F	23 966	24 225	24 953	25 702	
G	26 560	26 824	27 631	28 486	
H	29 296	29 590	30 478		
I	35 795	36 153	37 234		
J	43 247	43 678	44 990		
K	51 456	51 978	53 536		

## Article 5

### *Clause de suivi de l'accord*

Les parties signataires conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou interprofessionnelles, des règles impactant significativement les termes du présent accord.

En outre, les parties signataires pourront se réunir pour examiner et résoudre les éventuelles difficultés concernant les modalités d'application de l'accord.



## **Article 6**

*Durée, révision, dénonciation, publicité*

### **Article 6.1**

*Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an courant du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2018.

### **Article 6.2**

*Demande de révision*

La révision du présent accord intervient dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de 2 mois, à compter de la réception de la demande de révision.

### **Article 6.3**

*Dépôt et publicité*

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 20 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3117

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 843. – BOULANGERIE-PÂTISSERIE**  
**(Entreprises artisanales)**

---

ACCORD PARITAIRE DU 29 JUIN 2017  
RELATIF AU RÈGLEMENT INTÉRIEUR DES COMMISSIONS PARITAIRES RÉGIONALES  
NOR : ASET1850177M  
IDCC : 843

Entre :

CNBPF,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAAC CFE-CGC ;

FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Cet accord a pour objet de fixer les modalités de fonctionnement en précisant notamment les attributions des commissions paritaires régionales de la boulangerie-pâtisserie (CPRBP) telles qu'elles résultent de l'avenant n° 111 étendu par arrêté ministériel du 7 avril 2016 (*Journal officiel* du 16 avril 2016) et de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015.

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

Il a été défini le règlement intérieur des CPRBP créées en application de l'avenant n° 111 à la convention collective nationale des entreprises artisanales de boulangerie et boulangerie-pâtisserie et dont les dispositions sont les suivantes :

« Règlement intérieur type des commissions paritaires régionales de la boulangerie-pâtisserie

**Préambule**

Le présent règlement intérieur a été validé par la commission nationale paritaire et il est demandé à chacune des CPRBP d'en respecter les principes et la mise en œuvre dans l'intérêt des entreprises et des salariés de la profession.

*Composition de la CPRBP*

1.1. Nombre de sièges à pourvoir

La commission paritaire régionale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie est composée de 10 membres titulaires et 10 membres suppléants à raison de :

- 5 membres titulaires et 5 membres suppléants représentant les organisations syndicales de salariés adhérentes aux organisations syndicales nationales de salariés, signataires de la convention collective nationale. Il est précisé que ces membres devront, dans la mesure du possible, être salariés d'entreprises entrant dans le champ d'application de ladite convention collective nationale ;
- 5 membres titulaires et 5 membres suppléants désignés par le groupement professionnel régional membre de la confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française.

Les membres de la CPRBP devront, dans la mesure du possible, être issus d'entreprises de moins de 11 salariés.

Ils peuvent être en activité ou à la retraite.

Chaque fédération syndicale nationale transmet les noms de ses représentants ainsi désignés à la commission paritaire nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie dont le secrétariat est assuré par la confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française. En cas de besoin, les suppléants peuvent siéger en présence des titulaires. Ils ont une voix consultative et ne prennent part au vote qu'en l'absence du ou des titulaires.

1.2. Désignation des membres

Les membres de la CPRBP sont nommés par le groupement professionnel régional membre de la confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française et les organisations syndicales de salariés adhérentes aux organisations syndicales nationales de salariés, signataires de la convention collective nationale.

La désignation des représentants s'effectue selon les règles propres à chaque organisation.

Dès leur désignation, l'identité des personnes choisies pour siéger en tant que membre est notifiée au secrétariat de la CPRBP qui transmet ces informations à la commission nationale paritaire de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie au plus tard dans les 15 jours qui suivent.

1.3. Formation des membres

Il appartient à chaque organisation désignant des représentants d'assurer la formation de chacun de ses mandataires.

1.4. Durée du mandat et renouvellement

Les membres de la CPRBP sont désignés pour 4 ans à compter de 2017. Leur mandat est renouvelable.

1.5. Cessation du mandat

La validité du mandat de membre de la CPRBP cesse lorsque l'organisation au titre de laquelle il a été désigné ne procède pas au renouvellement de son mandat ou notifie par écrit à la CPRBP qu'il n'est plus habilité à la représenter.

Tout membre qui souhaite démissionner de son poste en informe par écrit l'organisation qui l'a mandaté, cette dernière en informe par écrit la CPRBP. L'organisation désigne un nouveau membre dans les meilleurs délais.

## Article 2

### *Fonctionnement de la CPRBP*

#### 2.1. Présidence et vice-présidence

La CPRBP est présidée par un représentant des employeurs. La vice-présidence est assurée par l'un des membres titulaires représentant les organisations syndicales de salariés.

#### 2.2. Fréquence des réunions

La CPRBP se réunit au moins une fois par an sur convocation adressée à chacun de ses membres par le secrétariat de la commission sur consigne de son président.

Cette convocation précise également l'ordre du jour de la réunion.

#### 2.3. Participation aux réunions

Lorsqu'une organisation ne peut être représentée, elle a la possibilité de transmettre par écrit sa position.

Une feuille d'émargements est établie pour chaque réunion et conservée par le secrétariat de la CPRBP.

#### 2.4. Ordre du jour

L'ordre du jour est établi par le président et est adressé par le secrétariat de la CPRBP au moins 15 jours avant la date de la réunion.

Toutefois, toute organisation peut demander l'inscription d'un ou plusieurs points complémentaires à l'ordre du jour au moins 3 jours avant la réunion.

#### 2.5. Comptes rendus et relevé de décisions

Les réunions de la CPRBP font l'objet d'un compte rendu qui est soumis à l'approbation à la séance suivante et signé par le président et le vice-président.

Le secrétariat de la CPRBP adresse après chaque réunion un compte rendu aux membres participants.

#### 2.6. Règles de prise de décisions

La prise de décision s'effectue prioritairement dans le cadre du consensus.

En l'absence de consensus sur un point à l'ordre du jour faisant l'objet d'une délibération, la prise de décision est reportée à une réunion ultérieure de la CPRBP.

En cas de vote, la CPRBP ne peut valablement délibérer que si au moins la moitié des membres titulaires par collège sont présents.

Seuls les titulaires présents ont la possibilité de voter. Chaque membre titulaire dispose d'une voix. Lorsqu'un suppléant remplace un titulaire, il dispose de sa voix.

Le vote se fait à la majorité des deux tiers des membres présents.

## Article 3

### *Attributions*

La CPRBP exerce les mêmes attributions que celles mentionnées à l'article L. 23-113-1 du code du travail et dispose des prérogatives suivantes :

#### 3.1. L'étude de l'emploi et de la formation professionnelle

La CPRBP pourra étudier et proposer, compte tenu des spécificités régionales, des avancées sur les thèmes de l'emploi et de la formation professionnelle continue qui ne pourront pas être moins favorables pour les salariés que les dispositions de la convention collective nationale sur ces thèmes.

À ce titre, la CPRBP pourra être amenée à établir un programme de formation professionnelle adapté aux besoins et à l'évolution de la profession, aux besoins des salariés et des employeurs de la région et accomplira les démarches nécessaires pour leur prise en charge financière par les fonds de la formation professionnelle. De même, la CPRBP devra établir chaque année un bilan de l'apprentissage de la profession dans la région. Il est précisé que la négociation salariale n'entre pas dans les prérogatives de la CPRBP.

### 3.2. L'étude des conditions de travail des salariés

La CPRBP pourra s'intéresser aux conditions de travail des salariés au sein des entreprises, notamment de moins de 11 salariés. Les conditions de travail peuvent être définies comme étant les caractéristiques du poste de travail, l'environnement matériel et humain et le contenu de l'organisation du travail. À cet effet, la CPRBP peut étudier des pistes d'évolution envisageables afin de pouvoir, ultérieurement, en assurer la promotion auprès des entreprises.

Par ailleurs, la CPRBP assure, auprès des entreprises et de leurs salariés, la diffusion des actions de prévention définies dans le cadre du régime complémentaire de frais de soins de santé de la branche ; actions qui concourent à l'amélioration des conditions de travail.

### 3.3. L'étude des évolutions des entreprises

La CPRBP pourra s'informer des évolutions que connaissent les entreprises relevant de la branche professionnelle au sein de la région et plus particulièrement des ouvertures et des fermetures de boulangeries, des variations relatives au nombre de salariés employés par catégorie professionnelle, des évolutions économiques et sociales dans les processus de fabrication...

### 3.4. L'étude des outils facilitant la fidélisation des salariés

La CPRBP pourra chercher à mieux fidéliser les salariés et à attirer les compétences vers la profession, notamment, en s'intéressant aux activités sociales et culturelles, à savoir, aux activités non obligatoires légalement, quelles qu'en soient leurs dénominations, la date de leur création, exercées principalement au bénéfice des salariés de la profession, sans discrimination, en vue d'améliorer leurs conditions collectives d'emploi, de travail et de vie.

### 3.5. Modalités relatives à la diffusion d'informations et de conseils sur les dispositions légales et conventionnelles

Les CPRBP diffusent des informations et des conseils aux salariés et aux employeurs relatifs aux dispositions légales et conventionnelles qui leur sont applicables.

### 3.6. Modalités relatives à la prévention des conflits

Les CPRBP mettent en place un dispositif de résolution des conflits n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction fonctionnant selon les modalités définies ci-après.

#### Objet

Les salariés et les chefs d'entreprise relevant de la convention collective des entreprises de boulangeries et boulangeries-pâtisseries peuvent consulter les CPRBP lorsqu'ils sont confrontés à des questionnements voire des difficultés en matière d'application des droits conventionnels et plus largement de relations du travail dans l'entreprise (temps de travail, qualité de vie au travail, hygiène et sécurité, entreprises en difficulté économique...).

Le dispositif contribue à la prévention des conflits individuels ou collectifs notamment en apportant aux salariés et aux employeurs des informations et des recommandations. L'objectif est aussi de faciliter le dialogue dans le cas où un conflit semble inévitable et pour éviter au final une procédure contentieuse. Le dispositif ne peut intervenir qu'avec l'accord des parties concernées.

En tout état de cause, il ne constitue pas une procédure contentieuse ou précontentieuse.

## Mission

La CPRBP a pour mission d'informer et d'accompagner les salariés et les employeurs, sans intervenir dans l'entreprise.

La CPRBP sollicite la commission nationale paritaire pour toute question relative à la bonne application de la convention collective des entreprises de boulangeries et boulangeries-pâtisseries.

## Rôle de la CPRBP

À chaque réunion de la CPRBP, il est fait un point sur les sollicitations réalisées dans le cadre de cette mission. La CPRBP dresse un état des lieux de cette activité.

Dans ce cadre, la CPRBP recense les questions récurrentes posées.

La CPRBP peut être sollicitée pour apporter un renseignement sur toute question en matière de relations du travail et le cas échéant sur l'application de la convention collective des entreprises de boulangeries et boulangeries-pâtisseries. Dans cette hypothèse, il appartient à son secrétariat de transmettre à la commission nationale paritaire de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie les éléments demandés.

Ces actions doivent contribuer à faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs.

### 3.7. Programme d'actions et de communication

Chaque année, la CPRBP élabore son programme d'actions au regard des orientations définies au niveau national et dans le respect de la politique de la profession. La mise en œuvre de ce programme d'actions fait l'objet d'un suivi régulier.

Ce programme doit prévoir des axes de communication visant à promouvoir la CPRBP, ses actions et son rôle, notamment, en matière de prévention des conflits auprès des salariés et des chefs d'entreprise de boulangerie et boulangerie-pâtisserie.

### 3.8. Bilan annuel d'activité

La CPRBP élabore un bilan annuel des actions menées dont elle confie la réalisation administrative au secrétariat. Ce bilan est examiné et approuvé par les membres de la CPRBP.

Il est transmis à la commission nationale paritaire de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie au cours du premier trimestre de l'année civile suivante. Il comporte, notamment, une synthèse de la situation de l'emploi dans la branche au niveau de la région.

## Article 4

### *Exercice du mandat*

#### 4.1. Remboursement des frais

Les fonctions de membre de la CPRBP sont gratuites.

Chaque organisation fait siens les frais que les membres auront lors de l'accomplissement de leurs missions et ce dans le cadre des ressources qui leur sont octroyées.

Les membres composant la délégation des syndicats de salariés bénéficieront du remboursement de leurs frais réels de déplacement dans la limite de deux réunions de la CPRBP par an sur présentation de leurs justificatifs de titre de transport ou d'indemnités kilométriques.

Les salariés d'entreprises relevant de la convention collective de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie, membres de la CPRBP bénéficieront, par réunion, du maintien de leur salaire dans la limite de deux réunions par an. L'employeur concerné pourra demander le remboursement du salaire ainsi maintenu et des charges patronales correspondantes auprès de l'organisation syndicale patronale régionale dans la limite d'une journée de plafond de la sécurité sociale.

#### 4.2. Protection des membres des délégations syndicales de salariés

Les membres composant la délégation des syndicats de salariés et appartenant à des entreprises relevant de la convention collective des entreprises artisanales de boulangerie et boulangerie-pâtisserie bénéficient des dispositions protectrices relatives aux salariés protégés.

De ce fait, ces membres bénéficient notamment de la procédure de demande d'autorisation préalable à l'inspection du travail en cas de procédure de licenciement pendant tout le temps où ils seront membres de la commission paritaire régionale ainsi que pendant 6 mois après.

#### Article 5

##### *Secrétariat de la CPRBP*

Le secrétariat de la CPRBP est confié à la structure régionale patronale. »

#### **Article 2**

Le présent accord paritaire a une durée indéterminée et ses dispositions pourront être modifiées par décision de la commission nationale paritaire de la boulangerie.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 29 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3169

Convention collective nationale

IDCC : 3213. – **COLLABORATEURS SALARIÉS DES ENTREPRISES  
D'ÉCONOMISTES DE LA CONSTRUCTION  
ET DES MÉTREURS-VÉRIFICATEURS**

---

ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2017  
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE  
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

NOR : ASET1850176M

IDCC : 3213

Entre :

UNTEC,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

CFE-CGC BTP ;

FG FO construction,

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 comporte des mesures visant à renforcer le rôle des branches et la négociation collective qui a lieu en leur sein.

Le présent accord est établi en application de l'article L. 2232-9 du code du travail qui prévoit que chaque branche met en place par accord, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la convention collective nationale du 16 décembre 2015.

1. Création d'une CPPNI

Les signataires du présent accord instituent dans la branche des économistes de la construction et des métreurs vérificateurs une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.



## 2. Attributions

Les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sont ainsi définies :

- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établir un rapport annuel d'activité ;
- 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 ;
- négocier des accords au niveau de la branche et définir son calendrier de négociation,

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

Du fait de la création de la CPPNI, sont dissoutes les commissions suivantes telles que résultant de l'article 77.3 de la convention collective nationale du 16 décembre 2015 :

- la commission paritaire nationale de la validation des accords (CPNVA) ;
- la commission paritaire nationale de la négociation collective (CPNNC).

En revanche, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) définie à l'article 77.3 de la convention collective nationale du 16 décembre 2015 demeure.

## 3. Composition

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

- d'un collège « salarié » comprenant deux membres par organisation syndicale salariale représentative au niveau de la branche (un titulaire et un suppléant) ;
- d'un collège « employeur » comprenant un nombre de représentants issus d'organisations patronales, égal à celui du collège salarié et dans les mêmes proportions selon leur qualité (titulaire et suppléant). Il est précisé qu'un même représentant peut être le suppléant de deux titulaires.

Avant le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, les organisations syndicales salariales et patronales désignent leurs représentants titulaires et suppléants et en informent le secrétariat de la commission par lettre recommandée avec accusé de réception et/ou mail avec accusé de réception.

Cette désignation est valable pour l'année civile et renouvelable par tacite reconduction.

En cas de nouvelle désignation intervenant en cours d'année, les organisations doivent informer selon les mêmes modalités, au moins 15 jours avant la prochaine réunion.

Seuls les représentants régulièrement désignés par les organisations salariales et patronales selon les modalités ci-dessus peuvent assister aux réunions et prendre part aux votes.

## 4. Fonctionnement

### 4.1. Présidence et vice-présidence

Lors de la première réunion de chaque année civile, la commission élit une présidence composée d'un président et d'un vice-président dont les mandats valent jusqu'à la première réunion de l'année civile suivante, dans la limite de 15 mois.

Le président est alternativement du collège employeur et du collège salarié.

Le vice-président appartient obligatoirement à l'autre collège.

Le président a pour fonction :

- de coordonner et d'animer l'activité de la commission ;

- de convoquer les membres de la commission aux réunions par mail dans un délai de 15 jours avant la date de celles-ci.

Le vice-président a pour fonction :

- d’assurer le secrétariat de la commission ;
- de rédiger les procès-verbaux, comptes rendus et de mettre en forme les accords, avant validation en commission.

En cas d’absence ou d’empêchement du président ou du vice-président à l’occasion d’une CPPNI, il est procédé à la désignation d’un président ou vice-président de séance au sein du collège concerné.

#### 4.2. Ordre du jour

L’ordre du jour est préparé par la présidence.

Le vice-président peut lui transmettre, au moins 5 jours avant la réunion, les points qu’il souhaite, ou que d’autres membres de la commission souhaitent, y voir inscrits et les documents à communiquer.

Le président transmet l’ordre du jour aux membres de la commission au moins 72 heures avant l’heure prévue pour la réunion, en y joignant les dossiers nécessaires.

#### 4.3. Réunions

La commission se réunit au moins trois fois par an en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Elle définit son calendrier de négociation dans les conditions prévues à l’article L. 2222-3 du code du travail.

#### 4.4. Vote

Sous réserve des règles légales applicables à la conclusion des accords collectifs, les décisions de la CPPNI sont prises à la majorité des présents.

#### 4.5. Procès-verbal

Le vice-président établit un procès-verbal de réunion et le transmet aux membres de la commission. Ce PV sera approuvé à la prochaine réunion.

### 5. Conditions d’indemnisation des employeurs et des organisations de salariés et patronales participant à la CPPNI

Les frais suivants sont pris en charge au titre du fonds de fonctionnement et de développement du paritarisme tel que défini à l’article 78 de la convention collective nationale du 16 décembre 2015 :

- le remboursement des frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des membres composant la CPPNI ;
- le remboursement aux employeurs de la branche du maintien de la rémunération (salaires et charges) de leurs salariés, représentants mandatés par leur organisation syndicale représentative, pour participer à ces réunions ;
- les frais de secrétariat, d’édition, de diffusion, d’information, liés à la convention collective nationale et aux diverses commissions afférentes.

En début d’année, la CPPNI fixe, le cas échéant dans un règlement intérieur, les modalités de remboursement des frais engagés par ses membres.

## 6. Saisine d'une question d'interprétation

### 6.1. Auteurs

Peuvent saisir la CPPNI d'une question d'interprétation portant sur la CCN, ses avenants ou tout accord conclu au sein de la branche :

- les organisations patronales et salariales représentatives sur le plan national ;
- les salariés et chefs d'entreprise appliquant la CCN.

Leurs questions, accompagnées de tout éventuel document utile, doivent être adressées au président ou au vice-président par lettre recommandée avec avis de réception à l'adresse postale communiquée ci-dessous.

### 6.2. Délais

À compter de la date de réception de la saisine, la commission doit se réunir dans un délai maximal de 3 mois. La question d'interprétation est de droit portée à l'ordre du jour de la prochaine réunion sous réserve du respect du délai de 72 heures visé ci-dessus.

### 6.3. Avis

Les avis rendus par la commission de négociation et d'interprétation auront la même force exécutoire que la convention elle-même lorsqu'ils sont incorporés à la convention par voie d'avenant, sur décision de la commission.

Ledit avenant devra remplir les conditions de validité des accords collectifs prévues par le code du travail.

Toute délibération prise par la commission de négociation et d'interprétation doit être notifiée à l'organisation, à l'employeur ou au salarié qui l'a sollicitée dans un délai de 1 mois à compter de la réunion au cours de laquelle elle a été prise.

## 7. Transmission par les entreprises de leurs conventions

Les entreprises relevant de la branche doivent transmettre à la CPPNI leurs conventions et accords dans les conditions prévues par le code du travail à l'une des adresses suivantes :

- adresse électronique : [cppni@paritaire-economistes-construction.org](mailto:cppni@paritaire-economistes-construction.org) ;
- adresse postale : UNTEC – CPPNI, 8, avenue Percier, 75008 Paris.

Les accords d'entreprise reçus sont transmis à l'ensemble des membres de la CPPNI par tous moyens.

La commission accuse réception, auprès de tous les signataires, des conventions et accords transmis dans un délai de 1 mois.

## 8. Rapport annuel d'activité

La commission établit annuellement un rapport d'activité comprenant :

- un bilan des accords d'entreprise transmis conformément à l'article 7 du présent accord ;
- une analyse de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche.

Le rapport peut en outre comprendre des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce rapport sera transmis à l'autorité compétente selon les modalités définies par la loi.

## 9. Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

## 10. Révision

Le présent accord pourra, à tout moment, faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur.

Toute demande de révision devra être formulée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires et devra être accompagnée d'un projet de révision.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sera convoquée dans un délai de 2 mois.

Un avenant portant révision du présent accord pourra être conclu selon les dispositions des articles L. 2261-7, L. 2261-8 et L. 2231-1 du code du travail.

## 11. Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

## 12. Dépôt

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 6 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3247

Convention collective nationale  
IDCC : 1513. – **ACTIVITÉS DE PRODUCTION  
DES EAUX EMBOUTEILLÉES,  
DE BOISSONS RAFRAÎCHISSANTES  
SANS ALCOOL ET DE BIÈRE**

---

AVENANT N° 1 DU 6 DÉCEMBRE 2017  
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE  
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)  
NOR : ASET1850181M  
IDCC : 1513

---

Entre :  
FNECE ;  
SNBR ;  
ABF,

D'une part, et

FGTA FO ;  
FGA CFDT ;  
CFE-CGC SNI2A,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent chapitre met en œuvre les nouvelles dispositions légales ayant trait à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dite CPPNI, et au rôle de la branche. Cela conduit à modifier les règles de gouvernance existantes.

Les partenaires sociaux tiennent à rappeler que la convention collective nationale (idcc 1513) est historiquement issue d'un regroupement des 4 secteurs eaux minérales, bières, BRSA et eaux de sources qui étaient auparavant distincts. En outre, les partenaires sociaux ont approuvé à la majorité et participé à la démarche consistant à avoir des négociations interbranche et multibranche (coopératives agricoles et artisanat alimentaire) dans le cadre des industries agroalimentaires principalement regroupées dans l'ANIA, notamment dans les domaines de la formation professionnelle (OPCALIM) et des CQP, de la santé, de l'emploi... Cette démarche doit être poursuivie dans le respect de l'autonomie de décision de la CCN, qui conserve un rôle clef, notamment pour les classifications, les salaires minima hiérarchiques, et le contenu de l'ordre public conventionnel.

Les dispositions du chapitre IX relèvent de l'ordre public conventionnel (OPC). Elles ne peuvent être modifiées par accord d'entreprise.

#### Article 9.1

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

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est instituée par l'accord collectif du 6 décembre 2017. Elle remplace les modalités concernant les commissions paritaires de conciliation, d'interprétation et de négociation qui étaient inscrites dans le même chapitre.

##### Missions de la CPPNI

La CPPNI exerce, pour le compte de la branche, les missions d'intérêt général suivantes, en application de la loi :

1. La CPPNI agit pour l'appui aux entreprises, notamment par l'intermédiaire des organisations syndicales d'employeurs auprès de leurs adhérents.

2. La CPPNI représente la branche auprès des pouvoirs publics dans le cadre de sa représentation paritaire.

3. À partir de 2018, la CPPNI établit un rapport annuel d'activité, qu'elle verse dans la base de données nationale, intégrant :

- un bilan des accords collectifs d'entreprise signés au sein de la branche ;
- l'impact de ces accords sur les conditions de travail et sur la concurrence entre les entreprises de la branche.

À cette fin, la CPPNI exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi. Le rapport annuel intégrera l'information déjà communiquée sur les salaires et les temps de travail et l'activité, sur la durée du travail, les temps partiel et intermittent, les congés et le compte épargne-temps. La CPPNI pourra formuler des recommandations.

La CPPNI exerce en conséquence les missions de l'observatoire paritaire selon les modalités fixées à l'article 2.4.8 de la CCN et ci-dessus. La CPPNI agit pour réguler la concurrence entre les entreprises.

4. La CPPNI peut, en outre, à la demande d'une juridiction, formuler un avis paritaire sur l'interprétation des accords signés à son niveau.

5. Pour établir le bilan des accords collectifs d'entreprise, le secrétariat de la CPPNI devra être destinataire de tous les accords par tout moyen, sur son adresse numérique ou postale, à savoir [observatoire-nego@csem.fr](mailto:observatoire-nego@csem.fr). Les entreprises permettront l'accès à leur base de données économiques et sociales (BDES) pour les accords portant sur :

- la durée du travail, l'organisation des temps de travail, les repos et jours fériés ;
- les congés et le compte épargne-temps.

À défaut, la partie la plus diligente en opère la transmission (employeurs ou organisations syndicales de salariés) et informe les autres signataires. Dans ce cadre, les noms et prénoms des négociateurs et signataires sont supprimés avant envoi à la CPPNI et, dans l'attente, à la commission paritaire existante qui doit, dans un délai de 1 mois, la transmettre au ministre chargé du travail.

La commission accuse réception des conventions et accords transmis.

6. La branche définit les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ d'application, dans les domaines définis à l'article L. 2253-1 du code du travail, à savoir notamment en matière de :

- salaires minima hiérarchiques conventionnels ;
- classifications ;
- mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;

- garanties collectives de protection sociale complémentaire (art. L. 912-1 du code de la sécurité sociale) ;
- mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2241-3 du code du travail) ;
- régime des équivalences (art. L. 3121-14 du code du travail) ;
- temps de pause (art. L. 3122-16 du code du travail) ;
- temps partiel (art. L. 3123-19 al. 1, L. 3123-21 et L. 3123-22 du code du travail) ;
- mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats temporaires énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1242-13, L. 1244-3, L. 1251-12, L. 1251-35 et L. 1251-36 du code du travail ;
- mesures relatives aux contrats à durée indéterminée de chantier énoncées à l'article L. 1223-8 du code du travail ;
- conditions et durée de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;
- modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application citées à l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas réunies ;
- cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés aux 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> alinéas de l'article L. 1251-7 du code du travail ;
- niveau de rémunération minimale du salarié objet d'un portage salarié, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaires, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du code du travail.

Dans les matières ainsi énumérées, selon le contenu de l'article L. 2253-1 du code du travail, les stipulations de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclues antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

7. Chaque organisation syndicale peut demander l'ouverture d'une négociation sur un ou des thèmes obligatoires ou non.

8. Dans les matières suivantes, lorsque la convention de branche le stipule expressément, la convention d'entreprise conclue postérieurement à cette convention ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

La branche informe le ministère de l'ouverture de la négociation portant sur le contenu de cet ordre public conventionnel (OPC) ainsi défini.

9. En application de l'article L. 2253-3 du code du travail, dans les matières autres que celles mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail, les stipulations de la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche prévalent sur celles ayant le même objet prévues par la convention de branche. En l'absence d'accord d'entreprise, la convention de branche s'applique.

10. En cas d'accord interbranche ou multibranche sur un sujet dont la branche est signataire, cette dernière est réputée avoir satisfait à son obligation de négocier. Les entreprises relevant de la

branche doivent appliquer les accords, dès lors qu'ils sont signés et applicables. Les entreprises non adhérentes doivent les appliquer aussitôt qu'ils ont fait l'objet d'une extension. Les mêmes dispositions prévues par les articles L. 2253-1, L. 1253-2 et L. 2253-3 du code du travail s'appliquent de la même façon qu'aux accords de branche.

11. La CPPNI joue le rôle de conciliation et d'interprétation ainsi défini :

#### Rôle de la CPPNI en matière de conciliation

La commission a pour mission de rechercher amiablement la solution des litiges collectifs qui lui seront soumis par une des organisations concernées.

Elle devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente, dans les 2 semaines qui suivront la demande de convocation.

La commission établit à l'issue de la réunion un procès-verbal qui sera communiqué aux parties et, en cas d'accord de celle-ci sur les propositions de la commission signé par elles.

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

#### Rôle de la CPPNI en matière d'interprétation

La commission a pour rôle de résoudre les difficultés posées dans les entreprises par l'interprétation différente qui peut être donnée de tel ou tel article, voire d'une partie ou de l'ensemble de la convention.

La commission se réunit à la demande de la partie la plus diligente, dans les 2 semaines qui suivent la demande de convocation.

La commission établit, à l'issue de la réunion, un procès-verbal qui est communiqué aux parties dans les 8 jours qui suivent et dont le texte sera annexé à la convention collective.

#### Organisation de la négociation en CPPNI

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an en vue des négociations de branche ; elle définit annuellement son agenda social et ses thèmes de négociation conformément aux obligations de la loi. Elle met également à l'ordre du jour les demandes effectuées par l'une des organisations représentées en son sein.

La branche établit en CPPNI un rapport avant le 31 décembre 2018 sur l'état des négociations de branche et notamment sur la définition de l'ordre public conventionnel (OPC).

Les décisions en CPPNI sont prises selon les mêmes modalités que pour les accords collectifs de branche. »

Le présent article 9.1 annule et remplace le précédent.

Les articles 9.2, 9.3 et 9.4 sont adaptés par le présent accord de la manière suivante, ci-dessous.

L'article 9.3 est supprimé. L'article 9.4 devient l'article 9.3.

#### Article 9.2

##### *Siège social. – Secrétariat*

Le siège de la CPPNI est fixé 9, boulevard Malesherbes, 75008 Paris.

Les services des syndicats d'employeurs assureront la tâche administrative du secrétariat et l'enregistrement et la tenue des livres de délibération des commissions ainsi que le fonctionnement de l'adresse numérique.



### Article 9.3

#### *Fonctionnement des instances paritaires (ex-article 81 de la CCN)*

Le représentant de chaque fédération est assisté d'une délégation.

Les membres de la délégation des salariés appartenant au personnel d'entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale pourront, dans la limite de quatre par syndicat représentatif dans le cadre de la CPPNI, et dans la limite de deux par syndicat représentatif dans le cadre des autres instances paritaires de branche, bénéficier d'indemnités compensatrices de salaire et de frais de déplacement dans les conditions précisées ci-après :

a) Les indemnités compensatrices de salaire seront calculées de manière que le revenu du salarié ne soit pas affecté par sa participation à la négociation de branche ou aux réunions des instances paritaires.

Ces indemnités correspondent à 1 journée entière d'absence par réunion paritaire pour couvrir à la fois le temps de cette réunion et celui de sa préparation, le cas échéant. L'indemnisation pourra toutefois être portée à 1 journée et demie d'absence lorsque les délégations de salariés et d'employeurs décideront d'un commun accord de prolonger la durée d'une séance de la réunion paritaire.

Pour les travailleurs de nuit, ces indemnités correspondent à deux nuits de travail lorsque la participation à la réunion et à sa préparation impose une absence d'une telle durée.

b) Le remboursement des frais de transport, de repas et, s'il y a lieu, d'hébergement des salariés de la délégation, sera effectué en fonction du barème établi par l'AG2R. Le salarié a la possibilité d'effectuer une demande d'avance à son employeur.

c) Pour obtenir le versement de ces indemnités compensatrices de salaire et de remboursements des frais de déplacement, chacun des délégués salariés concernés tiendra son employeur informé, avec un préavis minimum de 8 jours – sauf circonstances exceptionnelles – de la date de son absence ainsi que de sa durée si elle se prolonge au-delà d'une journée ; il lui fournira en outre une attestation justificative de sa participation à la réunion paritaire.

d) Il est entendu que l'absence pour réunion paritaire ne sera pas imputée sur le crédit d'heures dont le salarié pourrait éventuellement bénéficier au sein de son entreprise pour l'accomplissement d'autres missions.

Fait à Paris, le 6 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 646. – MAISONS DE JEUNES**  
**ET DE LA CULTURE**

---

**DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 20 DÉCEMBRE 2017**  
**DE LA FFMJC DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

NOR : ASET1850351M  
IDCC : 646

Paris, le 20 décembre 2017.

Madame la Présidente, Monsieur le Président,

En ma qualité de président de la FFMJC, association loi 1901 dont le siège est désormais situé 16, rue Hermel, 75018 Paris, je vous informe par le présent courrier que j'entends dénoncer l'accord d'entreprise dénommé : « convention collective FFMJC – FRMJC » qui a été signé en date du 12 février 1972 par le président de la FFMJC, dûment mandaté par le conseil d'administration.

Pour rappel, cet accord a été signé entre d'une part la fédération Française des MJC, les Fédérations régionales de MJC d'Aix-Marseille, de Picardie, de Franche-Comté, de Caen-Rouen, de Bourgogne, de Champagne-Ardenne, de Grenoble, de Nancy, de Lyon, de Rennes-Nantes, de Nice, de Nord/Pas-de-Calais, de Poitou/Charentes, de région parisienne, d'Aquitaine, du Limousin, de Montpellier, d'Orléans, de Strasbourg et d'autre part les syndicats FEN CGT et Fédération des services de santé de la CFDT et le syndicat Sud Culture.

Cette dénonciation concerne la totalité de cet accord et de tous les avenants subséquents. Il est précisé que cette dénonciation est faite aux motifs suivants :

- depuis 1972 la structure de la FFMJC a considérablement évolué notamment du fait de la scission (qui a conduit au départ de 6 fédérations régionales) ;
- la diminution des effectifs (nous sommes passés de plus de 500 directeurs de MJC en 1972 à 80 directeurs salariés de la FFMJC à fin 2017) ;
- la diminution drastique des aides publiques à la création et au maintien des emplois ;
- la fin du comité central d'entreprises et des comités d'établissements auxquels a succédé à partir de 2010 un seul comité d'entreprise aujourd'hui inclus dans la délégation unique du personnel ;
- la situation de redressement judiciaire dans laquelle se trouve la FFMJC et le plan de continuation validé par le TGI de Paris le 19 décembre 2013 ;
- la disparition de certaines fédérations régionales signataires de l'accord initial ;
- la non-application de l'accord initial par certaines fédérations qui ne sont plus affiliées à la FFMJC ;
- les regroupements récents en nouvelles fédérations régionales du fait du redécoupage des régions.

Cet ensemble de faits exceptionnels, ainsi que les multiples lois intervenues depuis 1972 en matière de droit du travail motivent la dénonciation.

L'application depuis 1989 de la convention collective nationale de l'animation, puis son extension, peut être en contradiction avec certaines dispositions de l'accord précité.

L'articulation de ces deux textes doit être discutée, analysée et le cas échéant harmonisée.

Pour exemples :

- les dispositions des articles 27-3, 35-3 et 36 sont aujourd'hui illégales et en contradiction avec la jurisprudence ;
- les dispositions sur la mutation ne sont plus adaptées.

La présente dénonciation prendra effet à l'issue d'un préavis conforme aux dispositions légales et conventionnelles, soit le 22 mars 2018.

Souhaitant trouver au plus vite un accord de substitution, des négociations s'engageront à compter de cette date en vue de la signature d'un nouvel accord.

Je vous prie de croire, Madame la Présidente, Monsieur le Président, en l'expression de mes sincères salutations.

*Le président de la FFMJC.*

Brochure n° 3084

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1431. – OPTIQUE-LUNETTERIE DE DÉTAIL**

AVENANT N° 4 DU 7 DÉCEMBRE 2017  
À L'ACCORD DU 14 JUIN 2011  
RELATIF À LA PRÉVOYANCE OBLIGATOIRE DES SALARIÉS NON CADRES  
NOR : ASET1850196M  
IDCC : 1431

Entre :

UDO ;

FNOF,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant a pour objet de modifier le régime de prévoyance mis en place par l'accord du 14 juin 2011, modifié par avenants n° 1 du 12 septembre 2013, n° 2 du 4 juin 2015 et n° 3 du 31 mars 2016.

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

*Modification de l'article 5.1 « Capital décès »*

Les dispositions de l'article 5.1.1 sont modifiées comme suit :

« En cas de décès (toutes causes) de l'assuré, l'organisme assureur versé un capital correspondant à 110 % du salaire de référence.

Un capital supplémentaire correspondant à 50 % du salaire de référence sera versé par personne à charge dépendante, GIR 1 et GIR 2, et par enfant handicapé titulaire d'une carte d'invalidité et fiscalement à la charge du salarié. »

## Article 2

### *Modification de l'article 5.2 « Rente éducation »*

L'article 5.2 « Rente éducation » est désormais libellé comme suit :

« Au décès de l'assuré, des allocations sont versées pour l'éducation des enfants à charge. Elles sont servies pour chaque enfant à charge et calculées en pourcentage du salaire de référence. Le montant annuel de ces allocations est fixé à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 comme suit :

- 12 % pour les enfants à charge de moins de 26 ans, avec une rente minimale fixée à 2 500 €, sous réserve à partir de 19 ans, de poursuite d'étude ou d'inscription en qualité de demandeur d'emploi.

Cette mesure s'applique à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 aux rentes en cours de service.

Le montant de la rente est doublé pour les orphelins des deux parents. La rente est viagère pour les enfants déclarés invalides avant l'âge de 26 ans.

Les modalités de versement relèvent du contrat de prévoyance. »

## Article 3

### *Modification de l'article 5.3 « Incapacité de travail temporaire »*

Au sein du 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 5.3 « Incapacité de travail temporaire », la phrase, « Le montant des prestations est égal à 70 % du salaire de référence après déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. » est supprimée et remplacée par la phrase suivante :

« Le montant des prestations est égal à 75 % du salaire de référence après déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. »

Les autres dispositions de l'article 5.3 restent inchangées.

## Article 4

### *Modification de l'article 5.4 « Invalidité »*

Les dispositions du 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 5.4 « Invalidité » sont désormais libellées comme suit :

« L'organisme assureur verse une pension d'invalidité aux salariés, qui ont été classés dans les 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégories d'invalidité prévues par l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, fixée à 75 % du salaire de référence sous déduction de la pension d'invalidité due par la sécurité sociale. »

Les autres dispositions de l'article 5.4 restent inchangées.

## Article 5

### *Modification de l'article 7.3 « Tarifs »*

Un taux d'appel minorant le taux contractuel de la cotisation est modifié pour les années 2018 et 2019. En conséquence, les dispositions de l'article 7.3. « Tarifs » sont remplacées par les dispositions suivantes :

#### « Article 7.3

##### *Tarifs*

La cotisation du régime de prévoyance est fixée en pourcentage du salaire brut.

Le taux de cotisation contractuel est égal à 0,56 % (répartie à hauteur de 0,336 % pour l'employeur et à hauteur de 0,224 % pour le salarié).

Capital décès	0,09 %
Rente éducation	0,08 %
Incapacité temporaire	0,17 %

Invalidité	0,17 %
Reprise du passif	0,05 %
Total	0,56 %

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 et pour les années 2018 et 2019, ce taux de 0,56 % sera appelé à hauteur de 0,46 % en application des taux d'appel, dont 0,07 % au titre de la garantie rente éducation.

Au vu de la présentation des comptes de résultat et de l'équilibre du régime, le taux de cotisation sera examiné annuellement.

Le financement du dispositif de portabilité issu de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale (art. 1<sup>er</sup> de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi) est intégré à la cotisation du régime de prévoyance. »

## Article 6

### *Stipulations spécifiques à destination des entreprises de moins de 50 salariés*

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier tous les salariés non cadres relevant de la convention collective et ce quelle que soit la taille de leur entreprise.

## Article 7

### *Date d'effet. – Dépôt. – Extension*

Le présent avenant prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

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 avenant, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale « Optique – Lunetterie de détail ».

Fait à Paris, le 7 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3367

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2847. – PÔLE EMPLOI**

---

AVENANT DU 15 JANVIER 2018

À L'ACCORD DU 22 NOVEMBRE 2016 RELATIF À LA GESTION PRÉVISIONNELLE  
DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (GPEC)

NOR : ASET1850178M  
IDCC : 2847

---

Entre :

Pôle emploi,

D'une part, et

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

SNAP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires de l'accord du 22 novembre 2016 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein de Pôle emploi, souhaitant tirer les conséquences de l'accord du 22 novembre 2017 relatif à la classification des emplois et à la révision de certains articles de la convention collective nationale de Pôle emploi, sur l'article 5.2.5 de l'accord GPEC, actent les points suivants :

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

Le premier paragraphe de l'article 5.2.5 de l'accord du 22 novembre 2016 : « Afin d'assurer à ces agents, une évolution *a minima* égale à celles des agents exerçant les mêmes activités au terme de 3 ans suivant l'acte d'engagement (cf. 5.2.2), il est garanti une évolution minimale de salaire d'un montant équivalent à 10 points, attribuée sous forme de relèvement de traitement lors du processus promotion suivant la troisième année de leur engagement pour une transition professionnelle. Cette disposition s'inscrit hors enveloppe de promotion. Pour ce faire, la direction fournira aux établissements les éléments nécessaires à la mise en œuvre de cette disposition afin de l'appliquer à l'agent concerné. »

Est remplacé par :

« Afin d'assurer à ces agents, une évolution *a minima* égale à celles des agents exerçant les mêmes activités au terme de 3 ans suivant l'acte d'engagement (cf. 5.2.2), et à défaut de promotion, il est appliqué les mesures suivantes selon la situation de l'agent :

1. Lorsque l'agent est dans l'amplitude de son emploi, sans être au dernier échelon du dernier niveau de son emploi, il bénéficie d'un changement d'échelon.

2. Lorsque l'agent est au dernier échelon du dernier niveau de son emploi ou « hors amplitude », il bénéficie d'un relèvement de traitement égal à 25 points selon la valeur du point à la date d'application du présent avenant (art. 2).

Ces mesures s'appliquent lors du processus promotion suivant la 3<sup>e</sup> année de leur engagement et s'inscrivent en dehors du budget promotion. Pour ce faire, la direction fournira aux établissements les éléments nécessaires à la mise en œuvre de cette disposition afin de l'appliquer à l'agent concerné. »

## **Article 2**

Le présent avenant s'applique à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018, date de la mise en application de la nouvelle classification de Pôle emploi, issue de l'accord du 22 novembre 2017.

## **Article 3**

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent avenant est déposé, conformément aux dispositions légales selon les modalités en vigueur.

Fait à Paris, le 15 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3005 T2

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

**ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2017**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2018**  
**(AUVERGNE)**  
NOR : ASET1850189M  
IDCC : 1702

Entre :  
FRTP Auvergne  
D'une part, et  
CFDT ;  
CGT-FO ;  
CFTC,  
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Cet accord est conclu conformément aux dispositions de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendu par arrêté ministériel du 10 avril 2003 (JO du 20 avril 2003).

Il est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Auvergne dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des minima annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2018 sont les suivantes :

*(En euros.)*

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL année 2018 base 35 heures
I	1	100	19 206,40
	2	110	19 446,33
II	1	125	20 230,66
	2	140	22 394,54

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL année 2018 base 35 heures
III	1	150	23 945,96
	2	165	25 614,40
IV		180	27 942,51

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## **Article 2**

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

## **Article 3**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand.

## **Article 4**

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## **Article 6**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Cournon, le 15 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

---

Brochure n° 3005 T3

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

---

**ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2017**  
**RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2018**  
**(AUVERGNE)**

NOR : ASET1850191M

IDCC : 1702, 2614

---

Entre :

F RTP Auvergne,

D'une part, et

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (JO du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises des travaux publics de la région Auvergne, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 comme suit.

ZONE		TRAJET	TRANSPORT	REPAS
Zone 1a	(0 à 5 km)	0,82	0,79	10,50
Zone 1b	(5 à 10 km)	1,81	2,36	
Zone 2	(10 à 20 km)	2,95	4,74	
Zone 3	(20 à 30 km)	4,52	7,89	
Zone 4	(30 à 40 km)	6,03	11,02	
Zones 5	(40 à 50 km)	7,64	14,20	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

### Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (JO du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

### Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43 quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand.

### Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

### Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Cournon, le 15 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

**ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2017**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2018**  
**(AUVERGNE)**  
NOR : ASET1850190M  
IDCC : 2614

Entre :  
FRTTP Auvergne,  
D'une part, et  
CFDT ;  
CGT-FO ;  
CFTC ;  
CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Cet accord est conclu conformément aux dispositions figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006 étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (JOI du 28 juin 2007). Il est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Auvergne dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des minima annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2018 sont les suivantes :

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL année 2018 base 35 heures
A	19 291,30
B	20 270,14
C	21 952,35
D	24 313,81

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL année 2018 base 35 heures
E	26 850,18
F	29 919,76
G	32 619,22
H	34 668,25

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL année 2018
F	34 407,72
G	37 512,10
H	39 868,49

## Article 3

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

## Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand.

## Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article 7

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Cournon, le 15 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2017  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2018  
(LANGUEDOC-ROUSSILLON)

NOR : ASET1850180M  
IDCC : 1702

Entre :

SCOP BTP Sud-Ouest ;

FRTF Occitanie,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

FO BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Cet accord est conclu conformément aux dispositions de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendu par arrêté ministériel du 10 avril 2003 (JO du 20 avril 2003).

Il est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Languedoc-Roussillon dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des minima annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2018 sont les suivantes :

*(En euros.)*

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL année 2018 base 35 heures
I	1	100	19 097
	2	110	19 465
II	1	125	20 105
	2	140	22 285

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL année 2018 base 35 heures
III	1	150	23 780
	2	165	25 930
IV		180	28 150

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## **Article 2**

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

## **Article 3**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Toulouse.

## **Article 4**

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## **Article 6**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Toulouse, le 27 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3005 T2

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

---

Brochure n° 3005 T3

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

---

**ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2017**  
**RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2018**  
**(LANGUEDOC-ROUSSILLON)**

NOR : ASET1850183M

IDCC : 1702, 2614

Entre :

SCOP BTP Sud-Ouest ;

FRTTP Occitanie,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

CFE-CGC BTP ;

FO BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (JO du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises de travaux publics de Languedoc-Roussillon, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés comme suit.

ZONE		TRAJET	TRANSPORT	REPAS
Zone 1a	(0 à 5 km)	1,95	3,04	11,25
Zone 1b	(5 à 10 km)	1,95	3,04	
Zone 2	(10 à 20 km)	3,89	6,09	
Zone 3	(20 à 30 km)	5,09	9,10	
Zone 4	(30 à 40 km)	6,68	12,15	
Zone 5	(40 à 50 km)	8,42	15,17	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII.2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

## Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (JO du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires. Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

## Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Toulouse.

## Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Toulouse, le 27 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2017  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2018  
(LANGUEDOC-ROUSSILLON)

NOR : ASET1850179M  
IDCC : 2614

Entre :

SCOP BTP Sud-Ouest ;  
FRTF Occitanie,

D'une part, et  
BATIMAT-TP CFTC ;  
CFE-CGC BTP ;  
FO BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Cet accord est conclu conformément aux dispositions en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (JO du 28 juin 2007). Il est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Languedoc-Roussillon, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des minima annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2018 sont les suivantes :

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL ANNÉE 2018 (base 35 heures)
A	19 097
B	19 940
C	21 825
D	23 615

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL ANNÉE 2018 (base 35 heures)
E	26 460
F	29 505
G	32 290
H	33 980

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL ANNÉE 2018
F	33 931
G	37 134
H	39 077

## Article 3

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

## Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43 quai André-Citroën 75902 Paris, Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Toulouse.

## Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article 7

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Toulouse, le 27 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2017  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2018  
(MIDI-PYRÉNÉES)  
NOR : ASET1850183M  
IDCC : 1702

Entre :  
SCOP BTP Sud-Ouest ;  
FRTP Occitanie,  
D'une part, et  
BATIMAT-TP CFTC ;  
FO BTP,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

Cet accord est conclu conformément aux dispositions de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendu par arrêté ministériel du 10 avril 2003 (JO du 20 avril 2003).

Il est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Midi-Pyrénées, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des minima annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2018 sont les suivantes :

*(En euros.)*

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM annuel, année 2018 base 35 heures
I	1	100	19 097
	2	110	19 465

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM annuel, année 2018 base 35 heures
II	1	125	20 105
	2	140	22 285
III	1	150	23 780
	2	165	25 930
IV		180	28 150

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

### **Article 2**

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

### **Article 3**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Toulouse.

### **Article 4**

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

### **Article 6**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Toulouse, le 27 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale  
IDCC : 1702. – **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

---

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale  
IDCC : 2614. – **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

---

ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2017  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2018  
(MIDI-PYRÉNÉES)

NOR : ASET1850185M

IDCC : 1702, 2614

Entre :

SCOP BTP Sud-Ouest ;

FRTTP Occitanie,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

CFE-CGC BTP ;

FO BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (JO du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises de travaux publics de Midi-Pyrénées, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés comme suit.

ZONE		TRAJET	TRANSPORT	REPAS
Zone 1a	(0 à 5 km)	1,95	3,04	11,25
Zone 1b	(5 à 10 km)	1,95	3,04	
Zone 2	(10 à 20 km)	3,89	6,09	
Zone 3	(20 à 30 km)	5,09	9,10	
Zone 4	(30 à 40 km)	6,68	12,15	
Zone 5	(40 à 50 km)	8,42	15,17	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

### Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (JO du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires. Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

### Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Toulouse.

### Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

### Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Toulouse, le 27 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3005 T3

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2017  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2018  
(MIDI-PYRÉNÉES)  
NOR : ASET1850184M  
IDCC : 2614

Entre :  
SCOP BTP Sud-Ouest ;  
FRTTP Occitanie,  
D'une part, et  
BATIMAT-TP CFTC ;  
CFE-CGC BTP ;  
FO BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Cet accord est conclu conformément aux dispositions en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (JO du 28 juin 2007). Il est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Midi-Pyrénées, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des minima annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2018 sont les suivantes :

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL ANNÉE 2018 (base 35 heures)
A	19 097
B	19 940
C	21 825
D	23 615

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL ANNÉE 2018 (base 35 heures)
E	26 460
F	29 505
G	32 290
H	33 980

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL ANNÉE 2018
F	33 931
G	37 134
H	39 077

## Article 3

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

## Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Toulouse.

## Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article 7

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Toulouse, le 27 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

ACCORD DU 18 DÉCEMBRE 2017  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2018  
(PACA)

NOR : ASET1850186M  
IDCC : 1702

Entre :

FRTTP PACA,

D'une part, et

CFDT ;

CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Cet accord est conclu conformément aux dispositions de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendu par arrêté ministériel du 10 avril 2003 (JO du 20 avril 2003). Il est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des minima annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2018 sont les suivantes :

*(En euros.)*

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL 2018 (base 35 heures)
I	1	100	19 306
	2	110	20 001
II	1	125	20 805
	2	140	22 966

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL 2018 (base 35 heures)
III	1	150	24 608
	2	165	26 307
IV		180	28 697

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

### **Article 2**

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

### **Article 3**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Marseille.

### **Article 4**

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

### **Article 6**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Marseille, le 18 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

---

Brochure n° 3005 T3

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

---

**ACCORD DU 18 DÉCEMBRE 2017**  
**RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2018**  
**(PACA)**

NOR : ASET1850188M  
IDCC : 1702, 2614

Entre :

FRTTP PACA,

D'une part, et

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (JO du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises de travaux publics de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 comme suit.

ZONE		TRAJET	TRANSPORT	REPAS
Zone 1	(0 à 10 km)	2,44	2,20	11,21
Zone 2	(10 à 20 km)	3,61	4,37	
Zone 3	(20 à 30 km)	4,87	7,57	
Zone 4	(30 à 40 km)	5,70	9,68	
Zone 5	(40 à 50 km)	6,88	12,48	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992.

### Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (JO du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

### Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Marseille.

### Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

### Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Marseille, le 18 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

**ACCORD DU 18 DÉCEMBRE 2017**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2018**  
**(PACA)**

NOR : ASET1850187M  
IDCC : 2614

Entre :

FRTTP PACA,

D'une part, et

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Cet accord est conclu conformément aux dispositions figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (JO du 28 juin 2007). Il est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des minima annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2018 sont les suivantes :

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL 2018 (BASE 35 HEURES)
A	19 306
B	20 371
C	21 516
D	24 147

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL 2018 (BASE 35 HEURES)
E	26 601
F	29 315
G	33 058
H	35 174

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL 2018
F	33 713
G	38 016
H	40 450

## Article 3

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

## Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43 quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Marseille.

## Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article 7

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Marseille, le 18 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3005 T2

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

**ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2017**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2018**  
**(PICARDIE)**  
NOR : ASET1850194M  
IDCC : 1702

Entre :

F RTP Hauts-de-France Picardie,

D'une part, et

UR CFDT ;

UR CFTC ;

UR CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Cet accord est conclu conformément aux dispositions de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendu par arrêté ministériel du 10 avril 2003 (JO du 20 avril 2003).

Il est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Picardie dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des minima annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2018 sont les suivantes :

*(En euros.)*

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL année 2018 base 35 heures
I	1	100	19 205
	2	110	19 654
II	1	125	20 255
	2	140	22 684

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL année 2018 base 35 heures
III	1	150	24 308
	2	165	26 565
IV		180	28 977

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## **Article 2**

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

## **Article 3**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes des départements de l'Aisne, l'Oise et de la Somme.

## **Article 4**

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## **Article 6**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Amiens, le 6 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale  
IDCC : 1702. – **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

---

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale  
IDCC : 2614. – **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

---

ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2017  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2018  
(PICARDIE)

NOR : ASET1850197M

IDCC : 1702, 2614

---

Entre :

F RTP Hauts-de-France Picardie,

D'une part, et

CFE-CGC BTP 80 ;

UR CFDT ;

UR CFTC ;

UR CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (JO du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises des travaux publics de la région Picardie dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 comme suit.

ZONE		TRAJET	TRANSPORT	REPAS
1	(0 à 10 km)	1,46	1,45	11,40
2	(10 à 20 km)	2,92	4,35	
3	(20 à 30 km)	4,38	7,24	
4	(30 à 40 km)	5,83	10,14	
5	(40 à 50 km)	7,29	13,04	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue le 29 mai 1993.

## **Article 2**

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (JO du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

## **Article 3**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes des départements de l'Aisne, l'Oise et de la Somme.

## **Article 4**

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## **Article 6**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Amiens, le 6 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

---

ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2017  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2018  
(PICARDIE)  
NOR : ASET1850195M  
IDCC : 2614

Entre :

FRTP Hauts-de-France Picardie,

D'une part, et

UR CFE-CGC Picardie ;

UR CFDT ;

UR CFTC ;

UR CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Cet accord est conclu conformément aux dispositions figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006 étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (JO du 28 juin 2007). Il est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Picardie dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des minima annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2018 sont les suivantes :

A : 19 247 €

B : 20 365 €

C : 22 005 €

D : 24 292 €

E : 26 889 €

F : 30 202 €

G : 32 995 €

H : 34 530 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F : 34 732 €

G : 37 945 €

H : 39 710 €

## **Article 3**

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

## **Article 4**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes des départements de l'Aisne, l'Oise et de la Somme.

## **Article 5**

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 6**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## **Article 7**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Amiens, le 6 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE  
ET DE L'ALIMENTATION

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/10

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Entreprises agricoles de déshydratation (Champagne-Ardenne) :</b> avenant n° 128 du 15 novembre 2017 relatif à la révision et à l'élargissement de la convention collective.....	62
<b>Entreprises de travaux agricoles et ruraux et CUMA (Tarn et Haute-Garonne) :</b> avenant n° 71 du 18 janvier 2018 relatif à l'accord départemental du 3 juillet 2009 .....	93
<b>Exploitations agricoles (Tarn) :</b> avenant n° 45 du 18 janvier 2018 relatif à l'accord départemental du 3 juillet 2009 .....	101
<b>Exploitations agricoles de la zone viticole (Aude) :</b> avenant n° 50 du 25 janvier 2018.....	109



**Convention collective**

**IDCC : 8215. – ENTREPRISES AGRICOLES DE DÉSHYDRATATION  
(Champagne-Ardenne)  
(20 mars 1970)**

(Étendue par arrêté du 16 juillet 1971,  
*Journal officiel* du 17 août 1971)

**AVENANT N° 128 DU 15 NOVEMBRE 2017**

**RELATIF À LA RÉVISION ET À L'ÉLARGISSEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

NOR : AGRS1897097M

IDCC : 8215

Entre :

Fédération nationale des déshydrateurs,

D'une part, et

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Afin de tenir compte des évolutions réglementaires, les soussignés ont décidé de procéder à la révision et l'élargissement de l'ensemble des dispositions de la convention collective et de ses avenants et de conclure le présent accord réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés des entreprises agricoles de déshydratation.

Le présent avenant constitue un accord de révision au sens des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail et d'élargissement au sens de l'article L. 2261-17 du code du travail.

Les dispositions des articles 1<sup>er</sup> jusqu'à 69 ainsi que les annexes I et II du présent avenant, abrogent et remplacent en totalité les termes de l'accord régional du 20 mars 1970 (et ses avenants), tels que définis par ses signataires.

Dès lors, les articles ci-après se substituent à l'intégralité des dispositions consolidées de l'accord du 20 mars 1970 et de ses avenants.

## CHAPITRE I<sup>ER</sup>

### CHAMP D'APPLICATION

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

##### *Champ d'application*

La présente convention collective règle les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises, quel que soit leur statut, ayant pour principale activité la déshydratation de produits agricoles, considérée comme activité de production.

Des avenants ainsi que des conventions annexes peuvent être conclus à la demande de l'une des parties signataires.

Les cadres dirigeants ne sont pas concernés par la présente convention, sauf en ce qui concerne la formation professionnelle continue.

#### **Article 2**

##### *Modalités d'application*

La présente convention ne peut être la cause d'une réduction des avantages acquis individuellement, par catégorie ou par entreprise, antérieurement à sa signature.

## CHAPITRE II

### DURÉE, RENOUVELLEMENT, RÉVISION ET DÉNONCIATION

#### **Article 3**

##### *Durée et dénonciation*

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, à compter du premier jour du mois civil suivant son dépôt auprès de la DIRECCTE.

Chacune des organisations signataires peut dénoncer la présente convention par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'ensemble des parties, 3 mois au moins avant la date d'expiration.

Cette dénonciation sera effectuée conformément aux articles L. 2261-9, L. 2261-11 et L. 2212-12 et donnera lieu à dépôt conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Dans ce cas, elle reste en vigueur jusqu'au jour où une nouvelle convention sera élaborée, sous réserve que ce délai ne dépasse pas 3 ans.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des employeurs ou signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou à défaut pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis. La négociation d'un accord de substitution s'engage à la demande d'une des parties intéressées dans les 3 mois suivants le début du préavis précédant la dénonciation.

#### **Article 4**

##### *Révision*

Jusqu'à la fin du cycle électoral, les parties signataires ou adhérentes sont habilitées à engager la procédure de révision de la convention. Elles doivent prévenir les autres parties ainsi que la DIRECCTE par lettre recommandée en précisant les points litigieux et en indiquant les propositions (art. L. 2261-7-1 du code du travail).

La commission mixte se réunit dans le délai de 1 mois suivant la réception de la lettre recommandée. À cet effet, le responsable de la DIRECCTE convoque les parties au moins 15 jours avant la date fixée pour la réunion et précise l'ordre du jour.

À l'issue du cycle électoral en cours, le droit de révision de la convention est également ouvert à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de l'application de la convention ou de l'accord.

## Article 5

### *Indemnisation des membres des commissions mixtes et paritaires*

L'article L. 2232-8 du code du travail traite des dispositions relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, au maintien du salaire et à l'indemnisation des frais de déplacement des salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations paritaires régionales constituées dans le cadre de la présente convention ainsi qu'aux groupes de travail paritaires dès lors qu'ils sont fixés d'un commun accord.

1. Le maintien de la rémunération et la prise en charge des frais sont fixés aux limites et conditions suivantes : 3 salariés, désignés par leur organisation syndicale, n'appartenant pas à la même entreprise et ayant participé aux négociations de commissions paritaires constituées dans le cadre de la présente convention et dans la limite de quatre réunions par année civile.

2. Dans ce cadre ci-dessus énoncé, il est convenu :

- le maintien de la rémunération par son entreprise au salarié (salaire, primes et tout élément salarial que l'intéressé aurait perçu s'il avait travaillé au moment de la tenue de la réunion). Ce temps passé est alors considéré comme du temps de travail effectif ;
- l'indemnisation des frais de déplacement par la fédération nationale des déshydrateurs sur la base de l'application du tarif fiscal ;
- l'indemnisation des frais de repas par la fédération nationale des déshydrateurs pour les séances commencées le matin y compris réunions préparatoires sur la base forfaitaire de 13 € par repas.

3. Sous ces conditions, les salariés en activité désignés pour participer aux réunions paritaires, sur convocation du président de ladite commission sont autorisés à s'absenter, après en avoir informé leur employeur dans les délais les plus proches, dès réception de la convocation et au moins 7 jours à l'avance, dans la mesure où le délai de convocation le permet. Ils bénéficieront de la même protection que celle des représentants du personnel dans le cas où ils n'ont pas cette qualité dans leur entreprise.

4. Les employeurs ne pourront pas s'opposer à la participation de leurs salariés aux commissions paritaires, sauf cas extrêmement grave causé par des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

5. Pour permettre à la fédération nationale des déshydrateurs d'indiquer à chaque entreprise le nom des salariés dont le salaire est maintenu, de verser au salarié désigné le remboursement des frais de transport engagés, un registre sera ouvert, lors de chaque réunion sur lequel ils devront indiquer :

- leur nom et adresse, le nom et l'adresse de l'entreprise à laquelle ils appartiennent, l'organisation qu'ils représentent.

## CHAPITRE III

### NÉGOCIATION, INTERPRÉTATION ET CONCILIATION

## Article 6

### *Conflits*

Les conflits du travail nés à l'occasion de l'exécution, de la révision ou de la dénonciation de la présente convention peuvent être soumis aux procédures de conciliation. À défaut d'une solution entre les partenaires, les conflits seront :

- soit portés devant la commission régionale de conciliation ;

- soit soumis à une commission paritaire de conciliation présidée par le directeur du travail ou son représentant et composée de trois représentants des employeurs et de trois représentants des salariés désignés et dûment mandatés par chacune des parties signataires.

Les décisions de la commission feront l'objet d'un procès-verbal. Elles seront notifiées aux intéressés dans un délai de 15 jours.

En cas d'échec de la procédure de conciliation, le conflit est soumis à la procédure de médiation dans les conditions prévues au chapitre III (art. L. 2523-1 et suivants), soit à la procédure d'arbitrage prévue chapitre IV (art. L. 2524-1 et suivants) si les deux parties en conviennent.

Il est également constitué une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics. Elle est chargée de régler les difficultés d'interprétation de la présente convention. Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi. Elle se réunit au moins trois fois par an en vue des négociations obligatoires de branche.

En cas de non-conciliation, les parties reprennent immédiatement leur liberté de saisir directement le conseil de prud'hommes s'ils le souhaitent.

## **Article 7**

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

Une commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) est instituée. Cette commission a pour mission d'établir un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps (art. L. 2232-9 et D. 2232-1-1 du code du travail).

L'adresse postale de la commission est la suivante :

CPPNI – Fédération nationale des déshydrateurs chez France Luzerne, Complexe agricole du Mont-Bernard, Route de Suippes, CS 10149, 51008 Châlons-en-Champagne.

## **CHAPITRE IV**

### **PÉRIODE D'ESSAI**

## **Article 8**

### *Période d'essai*

Le contrat de travail à durée indéterminée, établi à l'entrée du salarié dans l'entreprise, prend son effet définitif à l'issue de la période d'essai.

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

- 1 mois pour le personnel ouvrier et employé ;
- 3 mois pour le personnel de maîtrise et technicien ;
- 4 mois pour les cadres et ingénieurs.

La partie qui désire rompre le contrat au cours, ou à l'issue de la période d'essai, doit prévenir l'autre partie, quelle que soit la durée de la période d'essai, par lettre recommandée ou remise en main propre dans les conditions légales.

Toute période d'essai doit faire l'objet d'un écrit entre l'employeur et le salarié.

Si la période d'essai n'est pas concluante, il est possible de prévoir d'un commun accord, une seconde période d'essai. Elle est conforme à l'article L. 1221-21 du code du travail.

Pour les contrats à durée déterminée et les contrats saisonniers, la période d'essai est déterminée dans les conditions prévues à l'article L. 1242-10 du code du travail.

## CHAPITRE V

### CLASSIFICATION DES EMPLOIS. — SALAIRES. — GARANTIES DE RÉMUNÉRATION

#### **Article 9**

##### *Classification*

La grille de classification se trouve annexe II.

Les parties signataires ont acté l'utilisation d'une méthode par critères pour construire cette classification.

Cette classification permet d'avoir un socle commun à l'ensemble des entreprises. Des emplois repères ont été définis en prenant en compte chacune des familles de métier de l'entreprise. La liste et la définition des emplois repères figurent en annexe de la présente convention.

Pour chaque emploi repère, il a été défini une mission ainsi que la nature des compétences requises. Cette grille prend en compte le degré de maîtrise à travers les différents échelons.

Dans ce cadre, la compétence est reconnue quand elle est mise en œuvre de manière permanente et validée. L'application de la présente classification fera l'objet d'un point de l'ordre du jour de la négociation annuelle de l'entreprise.

#### **Article 10**

##### *Salaires*

La valeur horaire du point ainsi que les salaires horaires afférents aux coefficients hiérarchiques sont définis à l'annexe I.

#### **Article 11**

##### *Salaires des jeunes travailleurs*

Les taux des salaires applicables aux jeunes salariés de moins de 18 ans, sous réserve des dispositions spécifiques applicables aux apprentis, sont fixés comme suit par rapport aux salaires des adultes de même qualification professionnelle tant qu'ils n'ont pas 6 mois d'activité dans la branche considérée :

- moins de 17 ans : 80 % ;
- de 17 à 18 ans : 90 %.

Toutefois, les salaires des jeunes travailleurs doivent être égaux à ceux des adultes chaque fois qu'il y a égalité de travail et de rendement.

À partir de 18 ans, les jeunes salariés sont rémunérés comme des adultes.

#### **Article 12**

##### *Rémunération garantie au personnel mensualisé*

A. – Personnel de plaine, de fabrication, de stockage et d'entretien, maîtrise et encadrement

Le personnel bénéficie d'un salaire garanti mensuel sur la base de 151,67 heures, soit 35 heures par semaine.

Le personnel bénéficie d'un salaire garanti mensuel correspondant à 162,5 heures par mois, soit 37 heures 30 par semaine, sauf récupération de ces heures sur demande expresse du salarié.

Le calcul sera effectué dans le respect des dispositions des articles L. 3121-32 et suivants du code du travail.

B. – Personnel administratif mensualisé des entreprises de déshydratation

Le personnel bénéficie d'un salaire garanti mensuel sur la base de 151,67 heures, soit 35 heures par semaine.

## C. – Dispositions communes

La démission du salarié en cours d'année donne lieu à une régularisation du salaire en fonction des dates de démarrage de modulation de chaque entreprise et des heures de travail réellement effectuées.

Par contre, en cas de licenciement sauf fautes graves et lourdes, les salaires versés sont acquis.

Dans les cas A et B, le salaire d'un jour ouvrable est réputé égal à 1/26 de la mensualité calculée comme il est dit ci-avant.

### Article 13

#### *Arrêt de travail pendant l'horaire normal*

En cas d'arrêt de travail imputable à l'établissement, les heures prévues dans l'horaire normal de l'intéressé et non travaillées du fait de l'arrêt de travail, au cours d'une journée commencée, ne donnent lieu à aucune réduction de salaire. Toutefois, l'employeur peut exiger un travail à un autre poste.

De même, le salarié, non prévenu de l'arrêt de travail imputable à l'établissement, qui s'est présenté à l'heure normale et n'a pu prendre son poste ou être employé à un autre poste, ne subit de ce fait aucune réduction de salaire.

Les intempéries et les effacements de fourniture d'énergie électrique ne sont pas considérés comme imputables à l'établissement. Dans ce cas, le chef d'entreprise est habilité à réaménager les horaires de travail pour assurer la bonne marche de l'entreprise, dans la limite de deux postes de travail hebdomadaire par rapport à la programmation prévue à l'article 23.

Il est recommandé aux entreprises d'examiner avec bienveillance les demandes de congés consécutives à ces réaménagements d'horaire.

#### Dispositions particulières au personnel saisonnier

En ce qui concerne les travailleurs saisonniers, tout arrêt de travail non imputable au salarié, ne pourra générer une rémunération inférieure à 35 heures, le calcul de la moyenne des heures et de la rémunération s'effectuant en fin de contrat.

Les heures non effectuées en deçà de 35 heures pour des causes visées à l'article L. 3121-50 du code du travail, dans la limite d'un cumul de 32 heures sur la durée du contrat, seront réalisées avant la fin du contrat en cours et bénéficieront, le cas échéant, des majorations légales.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés qui relèvent d'un mode d'aménagement du temps de travail tel que la modulation.

### Article 14

#### *Travailleurs handicapés*

L'emploi de cette catégorie de personnel sera conforme aux articles L. 5211-1 et suivants du code du travail.

### Article 15

#### *Changement temporaire d'emploi*

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

Les salariés appelés à effectuer la totalité des travaux de la catégorie supérieure à leur qualification perçoivent une prime dite de remplacement permettant d'amener leur rémunération au niveau de celle afférent à cette qualification pour le temps pendant lequel ils y sont employés, sauf dans le cas de remplacements exceptionnels d'une durée n'excédant pas 2 jours par mois.

Lorsque le remplacement excède 75 heures de travail effectif par mois calendaire, les salariés appelés à effectuer ces travaux perçoivent une prime pour le mois complet.

## **Article 16**

### *Polyvalence*

Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 15, pour assurer les heures de travail, il est reconnu que les salariés assument des fonctions polyvalentes sans modification de leur coefficient.

## **Article 17**

### *Prime d'ancienneté*

Après 3 ans d'ancienneté, le personnel bénéficie d'une prime d'ancienneté de 3 % de son salaire brut et augmentant de 1 % chaque année pour atteindre 10 %.

Le salaire brut visé à l'alinéa précédent comprend l'ensemble des sommes servant d'assiette aux cotisations d'assurances sociales agricoles.

Cette prime est versée avec effet du premier jour du mois civil suivant l'anniversaire de l'embauchage.

### Dispositions particulières au personnel saisonnier

Dès son embauche, le salarié saisonnier voit son temps de travail effectif dans l'entreprise se cumuler dans le cadre des contrats saisonniers successifs. Dès lors qu'il peut justifier de 36 mois de travail effectif dans l'entreprise, il bénéficiera de la prime d'ancienneté selon les modalités prévues ci-dessus.

Ensuite, le pourcentage d'ancienneté augmentera de 1 % pour chaque période de 12 mois de travail effectif cumulé dans l'entreprise (art. L. 1244-2 et L. 1244-2-1 du code du travail).

Cette ancienneté sera reprise lors de la transformation d'un contrat saisonnier en contrat à durée indéterminée.

Cette disposition ne s'applique que pour le calcul de la prime d'ancienneté, sauf disposition contractuelle plus favorable.

## **Article 18**

### *13<sup>e</sup> mois*

L'ensemble du personnel (CDD, CDI) bénéficie en fin d'année ou en fin de contrat d'une prime dite de 13<sup>e</sup> mois égale à 1/12 des salaires perçus depuis le 1<sup>er</sup> janvier précédent.

La prime est due en cas de rupture du contrat en cours d'année.

## **Article 19**

### *Paiement des salaires*

La paie des salariés doit être faite régulièrement, au moins tous les mois et au plus tard le 5<sup>e</sup> jour suivant le mois auquel elle se rapporte.

Les salariés peuvent recevoir, sur leur demande, un acompte toutes les quinzaines.

## **Article 20**

### *Bulletin de paie*

À l'occasion du paiement du salaire, il est délivré à tout salarié, un bulletin de paie établi conformément à l'article R. 3243-1 du code du travail.

Le salaire est obligatoirement payé par chèque bancaire ou par virement bancaire ou postal.



#### Article 21

##### *Durée hebdomadaire du travail*

###### A. – Durée du travail

La durée légale de travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

En outre, les chefs d'entreprise disposent dans les conditions et limites de la réglementation, d'un contingent annuel de 130 heures supplémentaires considérées comme standard par les organisations syndicales, auxquelles s'ajoutent 50 heures considérées comme nécessaires dans les activités de la branche.

Ces 50 heures supplémentaires devront être effectuées après consultation du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel pour faire face aux pointes d'activité, sauver les récoltes ou pour des interventions urgentes sur les équipements qui, faute de quoi, ne seraient plus en mesure d'assurer normalement la marche de l'entreprise.

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de travaux dont l'exécution ne peut être différée, des heures supplémentaires même au-delà de ce contingent, peuvent être effectuées, après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

L'exécution de ces heures supplémentaires susvisées ne peut avoir pour effet, sauf circonstances exceptionnelles envisagées ci-après, de dépasser les plafonds suivants :

- durée maximale journalière de travail effectif : 10 heures.

Toutefois, la durée journalière de travail pourra être portée jusqu'à 12 heures, le nombre global d'heures de dépassement au-delà de 10 heures ne pouvant être supérieur à 30 heures par an.

En tout état de cause, le nombre de jours consécutifs durant lesquels la durée légale du travail excédera 10 heures, ne pourra être supérieur à 4 jours ;

- durée maximale hebdomadaire absolue de travail effectif sur une semaine donnée : 48 heures.

Dans des circonstances exceptionnelles sur autorisation du directeur régional de la DIRECCTE, le plafond de 48 heures par semaine peut être dépassé et porté, le cas échéant, à plus de 60 heures par semaine à la condition que le nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà de ce plafond (60 heures) n'excède pas 60 heures au cours d'une période de 12 mois consécutifs ;

- durée maximale hebdomadaire moyenne de travail effectif calculée sur 12 semaines : 46 heures conformément à l'article L. 3121-23 du code du travail ;

- les heures ainsi accomplies en cas d'événement exceptionnel font l'objet d'un décompte particulier et n'entrent pas en compte pour le calcul de la durée moyenne de 46 heures sur 12 semaines dans la limite des conditions de l'article L. 713-13 du code rural, soit une durée moyenne de 46 heures sur l'année.

Pendant la période de campagne, la durée réelle du travail des chauffeurs de camion affectés aux transports de pulpes et de betteraves peut être répartie à raison de 4 jours de 12 heures sous réserve de l'accord écrit des intéressés et après consultation des délégués du personnel. Cette répartition doit être effectuée dans le cadre de la semaine civile sans possibilité de travailler plus de 12 jours consécutifs sans prendre 1 ou 2 jours de repos, selon le cas. Par accord d'entreprise, cette disposition peut être étendue à d'autres transports et au personnel de plaine.

###### B. – Repos hebdomadaire et quotidien

Si les travaux dont il est question ont pour effet de réduire la durée conventionnelle du repos hebdomadaire, les intéressés ont droit comme stipulé à l'article 38 ci-dessous, de bénéficier d'un repos



d'une durée égale au repos supprimé, sous réserve du respect des dispositions des articles D. 714-16 à D. 714-21 du code rural.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3131-1 du code du travail, un repos quotidien de 11 heures doit être respecté. Toutefois, pour le personnel posté et pour des nécessités d'assurer la continuité du service, le repos quotidien est fixé à 9 heures au lieu de 11 heures sous réserve de récupération de ces 2 heures.

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos comprenant le dimanche, d'une durée minimale de 35 heures consécutives ainsi que prévu par l'article L. 714-1 du code rural.

Toutefois, pour le personnel posté et pour des nécessités d'assurer la continuité du service, le repos hebdomadaire est ramené à 33 heures (24 heures + 9 heures) au lieu de 35 heures, sous réserve de l'application des articles L. 714-1 du code rural.

Pour le personnel employé aux opérations qui doivent être effectuées quotidiennement et ne peuvent être différées, l'employeur est admis de plein droit à donner le repos hebdomadaire par roulement à condition que le repos comprenne le dimanche au moins deux fois par mois.

Dans tous les autres cas, l'employeur qui désire déroger à la règle du repos dominical doit adresser à la DIRECCTE une demande motivée précisant les modalités envisagées.

En cas de circonstances exceptionnelles, le repos hebdomadaire peut être suspendu. L'employeur qui use de cette faculté doit en aviser immédiatement le service visé à l'alinéa précédent en précisant les circonstances qui justifient cette suspension, la date et la durée de cette dernière, ainsi que les personnes qu'elle atteindra. Un repos d'une durée égale au repos supprimé doit alors être accordé aux salariés concernés. En aucun cas, la suspension du repos hebdomadaire ne pourra avoir pour effet de faire travailler un même salarié plus de 13 jours consécutifs.

En tout état de cause, il pourra être fait application de l'article L. 714-1 du code rural.

Les heures effectuées un dimanche sont majorées de 100 %.

Pour l'application du présent article, sont considérées comme heures du dimanche, celles effectuées pendant la durée de 24 heures à compter de la fin du dernier poste du samedi (sauf accord spécifique d'entreprise).

### Inter-campagne

Le temps de travail hebdomadaire du personnel habituellement concerné par la campagne de déshydratation peut être réparti par l'employeur en dehors de celle-ci, sur 4 journées, sur demande écrite du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cet aménagement peut concerner tout ou partie du personnel.

## Article 22

### *Variation de l'horaire normal*

#### A. – Principe général d'application

Les partenaires sociaux décident de mettre en place la modulation du temps de travail.

La modulation du temps de travail est un système de répartition de la durée du travail sur l'année afin de permettre aux services concernés de faire face avec souplesse aux fluctuations d'activités, saisonnières ou ponctuelles, et aux besoins des adhérents et/ou clients, de réduire les coûts de production et d'éviter le recours excessif aux heures supplémentaires et à l'activité partielle.

Toutefois, les accords d'entreprise demeurent en vigueur, notamment en ce qui concerne les limites basse et haute de la modulation et les modalités de programmation, sauf dispositions plus favorables ou dénonciation par les parties signataires.

## B. – Champ d'application

L'organisation du temps de travail sur l'année peut être instituée pour tous les salariés dont l'activité est soumise à des variations saisonnières ou ponctuelles, quel qu'en soit le motif, y compris pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire.

## C. – Durée du travail

### C1. Durée hebdomadaire moyenne de travail et durée annuelle du travail

Le temps de travail des salariés concernés sera effectué selon des alternances de périodes de forte et de faible activité, à condition que sur 1 an, la durée hebdomadaire moyenne de travail soit de 35 heures de travail effectif, heures supplémentaires non comprises. Compte tenu de la durée hebdomadaire moyenne du travail, la durée annuelle du travail ne doit pas excéder 1 607 heures de base incluant la journée de solidarité.

Cette durée annuelle s'applique aux salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés légaux ainsi qu'au chômage des jours fériés légaux et fera ainsi l'objet d'un calcul adapté suivant la formule de référence décrite dans l'article suivant.

### C2. Calcul de la durée annuelle du travail

Le calcul de la moyenne annuelle se fait sur la base de 35 heures, multipliée par le nombre de semaines travaillées dans l'année. Le nombre de semaines travaillées dans l'année est calculé en déduisant du nombre de jours calendaires de l'année (365 ou 366 jours), les jours de congés payés légaux (30 jours ouvrables), les jours fériés légaux (jours ne tombant pas un dimanche), les jours de repos hebdomadaire (nombre de dimanches décomptés)...

À partir de ce principe, chaque entreprise procède à ce calcul en fonction de sa date de démarrage de la modulation.

Le calcul peut se faire en jours ouvrés ou ouvrables.

Exemple en jours ouvrables pour une année où il y a 10 jours fériés ne tombant pas un dimanche :  
 $365 \text{ j} - 30 \text{ j (CP)} - 10 \text{ j (féries)} - 52 \text{ (dimanches)} = 273 \text{ j} : 6 = 45,50 \text{ semaines} \times 35 \text{ heures} = 1 592 \text{ heures } 30.$

### C3. Période de référence

La période de référence commence le 1<sup>er</sup> avril et expire le 31 mars. Toutefois, l'entreprise peut déterminer par accord une autre période de référence.

### C4. Amplitude de la modulation

La durée du travail s'entend exclusivement du travail effectif.

La modulation du temps de travail instituée par le présent accord varie entre les limites suivantes :

La variation basse ne peut se situer au-dessous de 28 heures par semaine.

La variation haute ne peut dépasser 46 heures par semaine. Elle peut toutefois atteindre 48 heures pendant 2 semaines. Ce nombre peut être porté à 10 semaines maximum par accord avec le(s) délégué(s) syndical (aux) ou à défaut, avec les représentants du personnel.

Toutefois, sur demande collective des salariés d'une unité de travail, les limites basse et haute indiquées ci-dessus pourront être amplifiées après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel et information des services de la DIRECCTE.

En cas de circonstances non imputables au fonctionnement normal de l'établissement et s'agissant de travaux qui doivent être exécutés sans délais, la durée quotidienne du travail pourra être exceptionnellement portée à 12 heures.

## Article 23

### *Programmation*

#### 1. Programmation indicative de la répartition de la durée du travail

##### Modification de l'amplitude de modulation

Le salarié ou les salariés qui souhaitent, pour des convenances personnelles, amplifier l'amplitude de modulation au-delà des limites fixées par le présent accord, devront en formuler la demande par écrit au plus tard 45 jours avant la mise en œuvre de la modification sollicitée.

Ces modifications seront acceptées dans la mesure où l'organisation du poste ou des postes le permet, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Ces demandes écrites seront conservées par l'employeur dans les mêmes conditions que les autres pièces concernant la durée du travail.

##### Délais de programmation

Les variations d'horaire seront programmées selon des calendriers collectifs applicables à l'ensemble des salariés concernés. Les variations d'horaire pourront être programmées selon des calendriers individualisés si l'activité des salariés concernés le justifie.

La programmation indicative des variations d'horaire ainsi que ses modifications importantes sont soumises, pour avis, avant leur mise en œuvre, à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

La programmation indicative des variations d'horaire est communiquée aux salariés concernés, dans le mois qui précède le début du cycle, après la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Le chef d'entreprise communique, une fois par an, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, le bilan de l'application de l'organisation du temps de travail sur l'année.

#### 2. Délai de prévenance en cas de modification du calendrier prévisionnel

En cours de période, les salariés concernés sont informés des changements de leur horaire, non prévus par la programmation indicative, collective ou individuelle, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence, tout en respectant les contraintes particulières de l'activité de l'entreprise et du salarié. En cas de programmation collective ou individuelle des variations d'horaires, ce délai ne pourra être inférieur à 7 jours ouvrés (L. 3121-47 du code du travail).

En cas de circonstances exceptionnelles telles qu'intempéries, pannes ou sinistres ayant entraîné un arrêt de la production conséquent (supérieur à 3 postes), le délai de prévenance sera réduit à 2 jours. Dans ce cas, il est recommandé au chef d'entreprise de regarder avec bienveillance la situation personnelle des salariés et de privilégier le volontariat.

#### 3. Lissage de la rémunération

Afin d'éviter toute variation de rémunération entre les périodes hautes et basses d'activité, le salaire de base sera indépendant de l'horaire réellement effectué dans le mois : la rémunération sera lissée sur l'année.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération et ses droits à repos compensateur seront régularisés sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail.

Toutefois, si un salarié est compris dans un licenciement pour motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

Le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ en retraite se feront sur la base de la rémunération lissée augmentée des majorations soumises à cotisations sociales versées.

#### 4. Absence en période de modulation

En cas de période non travaillée mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée.

En cas d'absences non rémunérées, la rémunération est réduite proportionnellement au nombre d'heures d'absence par rapport à la durée mensuelle du travail lissée.

### **Article 24**

#### *Heures supplémentaires dans le cadre de la modulation*

##### 1. Définition

Constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées :

- au-delà de la durée maximale hebdomadaire de la modulation fixée à l'article 22 C4 ;
- au-delà de la durée annuelle de travail effectif fixée à l'article 22 C1.

##### 2. Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires applicable dans le cadre du présent accord est fixé à 130 heures. Il s'apprécie par an et par salarié.

##### 3. Paiement ou récupération des heures supplémentaires

Le paiement des heures supplémentaires définies à l'article 24.1 et des majorations afférentes pourra être remplacé par un repos compensateur.

En cas de récupération, ces heures supplémentaires ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires.

### **Article 25**

#### *Conditions de recours à l'activité partielle*

En cas de diminution des heures de travail telle qu'elle ne sera pas compensée dans le cadre de la modulation du temps de travail, l'entreprise pourra formuler une demande d'indemnisation au titre de l'aide aux salariés placés en activité partielle dans les conditions prévues aux articles L. 5122-1 et suivants du code du travail.

### **Article 26**

#### *Définition du travail effectif. – Temps de pause*

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (L. 3121-1 du code du travail et suivants).

Le temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans une pause d'une durée de 20 minutes minimum.

La pause n'est pas assimilée à du temps de travail effectif.

En revanche, le temps de pause des salariés qui, en travaillant en continu, ne peuvent s'éloigner de leur poste de travail et peuvent éventuellement et exceptionnellement intervenir en cas de nécessité, notamment pour des raisons de sécurité (tel le chef de poste restant obligatoirement au tableau) doit être assimilé à du temps de travail effectif rémunéré en tant que tel.

Toutefois, le temps de pause non assimilé à du temps de travail effectif fera l'objet d'une compensation financière égale à 2,70 € par pause indexé sur la valeur du point.

Cette compensation établit un minimum conventionnel et ne se cumule pas avec toute autre compensation résultant d'accord d'entreprise ou d'usage.

### **Article 27**

#### *Heures supplémentaires et repos compensateur hors modulation*

Les heures supplémentaires seront payées sur la base du taux majoré de :

- 25 % de la 36<sup>e</sup> à la 43<sup>e</sup> heure ;
- 50 % à partir de la 44<sup>e</sup> heure.

Ces heures ouvrent droit au repos compensateur de 50 % de chaque heure au-delà de 41 heures.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés concernés par une modulation et auxquels sont appliquées les dispositions suivantes : les heures supplémentaires ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire de 50 % au-delà de 1 762,5 heures annuelles de travail effectif, de 100 % au-delà de 1 800 heures annuelles de travail effectif sur le cycle d'annualisation de l'entreprise pour les salariés ayant un droit à congé payé complet.

### **Article 28**

#### *Dispositions particulières aux cadres et ingénieurs*

Les cadres, dont la durée de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur travail, bénéficient de 12 jours RTT, étant entendu que le nombre de jours travaillés dans l'année n'excède pas 217 jours auxquels s'ajoute la journée de solidarité.

## **CHAPITRE VII**

### **DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU TRAVAIL DE NUIT**

Les entreprises de déshydratation assurent la récolte, la déshydratation de produits agricoles sur une saison appelée « campagne ». La déshydratation s'opère en feu continu et donc 24 heures sur 24. Un délai minimum entre les deux opérations est requis pour préserver les caractéristiques techniques et la qualité du produit final (appétence, couleur, taux de protéines...).

C'est pourquoi, afin d'assurer la continuité de la récolte et de la déshydratation, ces entreprises, sans pour autant en nier la pénibilité, sont appelées à faire travailler certains salariés, hommes ou femmes, la nuit sur une période limitée appelée « campagne ».

Les parties signataires décident dans le respect du devoir de protection des salariés, d'améliorer les conditions de travail relatives à cette forme d'organisation de travail.

### **Article 29**

#### *Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit*

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application des présentes dispositions, tout salarié qui :

- soit accomplit au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins 2 heures de travail effectif quotidien au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ;
- soit effectue, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

Conformément à l'article L. 3122-2, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une autre période de 9 heures consécutives mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la plage horaire de nuit de 21 heures à

6 heures, par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, sur autorisation de l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Lorsqu'un salarié aura accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée conformément aux dispositions de l'alinéa précédent, il sera vérifié, au cours du premier mois suivant ce constat, que l'intéressé a bénéficié des dispositions du présent accord.

## **Article 30**

### *Organisation du travail dans le cadre du poste de nuit*

La répartition des horaires des travailleurs de nuit doit pouvoir faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

L'entreprise s'assurera que, lors de son affectation au poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise du poste et à l'heure de fin de poste.

L'ensemble des salariés des entreprises de déshydratation, à l'exception du personnel administratif peut être concerné pour l'application des présentes dispositions. Il s'agit du personnel de plaine, de transport et de fabrication.

Pour répondre à la nécessité d'assurer la continuité de la production, la durée maximale quotidienne sera portée à 9 heures dans les conditions fixées par l'article L. 3122-6 du code du travail.

En cas de circonstances non imputables au fonctionnement normal de l'établissement et s'agissant de travaux qui doivent être exécutés sans délai, la durée quotidienne du travail sera exceptionnellement portée à 12 heures de travail effectif.

Les salariés pour lesquels il est fait application des dérogations prévues à l'article L. 3122-6 du code du travail, bénéficieront de périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées au-delà de 8 heures, dans les conditions prévues à l'article R. 3122-12 du code du travail. Si l'octroi de ce repos, dans un délai rapide n'est pas possible pour des raisons objectives, il sera rajouté au repos hebdomadaire légal dans un délai de 8 semaines.

Pour répondre à la nécessité de faire face aux variations saisonnières et aléatoires de la production agricole, la durée maximale hebdomadaire sera portée à 44 heures de travail effectif sur une période de 12 semaines consécutives.

Au cours d'un poste de nuit, tout travailleur de nuit devra bénéficier d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes dès lors qu'il a travaillé 6 heures.

## **Article 31**

### *Limitation du recours au travail de nuit des travailleurs de nuit*

Le travail, au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée conformément à l'article 30 ci-dessus, des salariés considérés comme travailleurs de nuit, est destiné à assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. Il ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés que s'il consiste à pourvoir des emplois pour lesquels il est :

- soit indispensable économiquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements en raison, notamment, de la part que représente le coût de ces équipements dans le prix de revient des produits de l'entreprise, ou du caractère impératif des délais de livraison.
- soit impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des salariés au cours d'une partie ou de la totalité de la plage horaire considérée, ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.



Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, seront consultés sur la mise en place, ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés, de la qualité de travailleur de nuit au sens de l'article 28 de la présente convention. Cette consultation se fera sur la base d'une note écrite exposant les motifs de cette mise en place ou de cette extension.

## **Article 32**

### *Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit*

#### **1. Contrepartie sous forme de repos compensateur**

Les travailleurs de nuit, tels que définis à l'article 29 ci-dessus, bénéficient, à titre de contrepartie d'un repos compensateur de 5 % du temps de travail effectif.

#### **2. Autres contreparties**

Il est dû, pour une heure de travail réellement effectuée par tout salarié au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou la plage s'y substituant, une prime égale à 4/9 du Smic horaire.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié des contreparties prévues ci-dessus, il sera tenu compte des éventuels avantages salariaux versés par les entreprises spécifiquement au titre du travail de nuit.

Les majorations prévues au présent article se substituent aux avantages antérieurement accordés ; elles ne feront pas l'objet d'un cumul automatique avec celles qui pourraient résulter de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires.

## **Article 33**

### *Cas du salarié amené à travailler dans la plage horaire de travail de nuit mais ne répondant pas à la définition du travailleur de nuit*

#### **1. Travail effectué occasionnellement dans la plage horaire de nuit en vertu de la programmation horaire**

Le salarié amené à travailler occasionnellement dans la plage horaire de travail de nuit mais ne répondant pas à la définition du travailleur de nuit ne sera pas concerné par les dispositions propres au travailleur de nuit à l'exception de l'article 32.

Il est précisé que les heures de nuit éventuellement effectuées à l'issue du poste normal donnent lieu au paiement de la contrepartie prévue à l'article 32.

#### **2. Travail effectué dans la plage horaire de nuit non prévu par la programmation horaire et nécessité par une intervention urgente**

Les heures exceptionnelles de nuit sont majorées de 100 % étant entendu que cette majoration ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires. De ce fait, elles n'ouvrent pas droit à une contrepartie supplémentaire au titre de l'article 32.

Si, en application du 1 et (ou) du 2 ci-dessus, le salarié répond à la définition du travailleur de nuit telle que prévue à l'article 29 ci-dessus, il bénéficiera des dispositions applicables au travailleur de nuit pour les heures effectuées.

## **Article 34**

### *Affectation du salarié au poste de nuit*

Les travailleurs de nuit bénéficieront d'une surveillance médicale particulière dans des conditions qui seront déterminées par l'article R. 3122-11 du code du travail.

Lorsque l'état de santé du travailleur de nuit, constaté par le médecin du travail l'exige, il doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Le licenciement de l'intéressé ne peut être prononcé que si l'employeur justifie par écrit :

- soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste au salarié ;
- soit du refus au salarié d'accepter le poste proposé.

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement, ou à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur doit porter à la connaissance de ce salarié la liste des emplois disponibles correspondant.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut :

- demander son affectation sur un poste de jour. L'employeur peut refuser d'accéder à cette demande, ce refus devra être justifié par des raisons objectives liées aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise ;
- refuser d'accepter un poste de nuit sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

La salariée en état de grossesse, dont l'état est médicalement constaté, ou ayant accouché, est affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal postnatal, sur sa demande ou si le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération de la salariée et l'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur ne peut pas proposer à la salariée un autre emploi de jour, il doit lui faire connaître par écrit ou au médecin du travail, les motifs qui s'opposent au changement d'affectation.

En pareil cas, le contrat de travail de l'intéressée est suspendu jusqu'au début du congé de maternité et la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale et d'un complément à la charge de l'employeur selon les mêmes modalités que celles prévues par l'accord de mensualisation de la convention collective des déshydrateurs.

### **Article 35**

#### *Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes*

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

### **Article 36**

#### *Formation professionnelle des travailleurs de nuit*

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions de formation quels que soient leurs financements.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et à en tenir informé le comité d'entreprise conformément aux dispositions de la législation en vigueur.



## CHAPITRE VIII

### CONGÉS, REPOS ET ABSENCES DIVERSES

#### Article 37

##### *Absences*

Toute absence doit être autorisée ou motivée. Sous réserve du droit syndical, les absences qui ne sont pas des congés payés entraînent la perte du salaire correspondant au temps de travail non effectué.

Pour s'absenter, sauf cas exceptionnel, le salarié doit être d'accord avec son employeur et l'avoir prévenu une semaine à l'avance. L'autorisation est donnée par écrit.

Toute absence non autorisée de plus de 48 heures et non justifiée par un motif valable peut avoir des conséquences disciplinaires pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat.

#### Article 38

##### *Décompte des jours de congés payés annuels*

1. Tout salarié présent dans l'entreprise à compter de la date d'application de l'accord, à moins de dispositions légales ou réglementaires contraires, verra ses droits aux congés payés calculés légalement sur la base minimale 5 semaines par an, soit 2,083 jours par mois sans que la durée totale du congé exigible, de ce fait, puisse excéder 25 jours ouvrés.

Les congés seront calculés en jours ouvrés, sauf dispositions antérieures contraires.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 20 jours ouvrés. En tout état de cause, la durée totale des congés ne pourra être inférieure à 5 semaines.

2. Les congés payés pourront être décomptés selon les méthodes suivantes :

- en jours ouvrables (décompte de 6 jours par semaine) ;
- en jours ouvrés (décompte de 5 jours par semaine) ;
- en jours réellement travaillés (semaine de 3 jours, décompte de 3 jours...).

3. Pour l'application des dispositions concernant les congés annuels, la période de grands travaux s'étend du 1<sup>er</sup> juin au 31 octobre.

Au cours de cette période, aucun salarié ne peut exiger plus de 2 semaines.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3141-23 du code du travail, le congé payé ne dépassant pas 2 semaines, doit être continu.

Dans tous les cas, le salarié bénéficiera des dispositions sur le congé de fractionnement ci-dessous.

1. La fraction continue d'au moins 12 jours ouvrables est attribuée pendant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année ;

2. Le fractionnement des congés au-delà du 12<sup>e</sup> jour est effectué dans les conditions suivantes :

a) Les jours restant dus en application du second alinéa de l'article L. 3141-19 peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année ;

b) Il est attribué 1 jour ouvré de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours pris en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre est au moins égal à 3, 2 jours lorsque ce nombre est au moins égal à 5 jours ouvrés et 3 jours lorsqu'il est au moins égal à 15. Le congé supplémentaire est porté à 5 jours lorsque la totalité du congé est prise à l'extérieur de cette période.

Les jours de congé principal dus en sus de 20 jours ouvrés (en sus des 4 premières semaines de congés) ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Il peut être dérogé au présent article après accord individuel du salarié.

L'ordre des départs est fixé, après consultation des représentants du personnel, de manière à ne pas perturber la marche de l'entreprise.

Il est recommandé aux entreprises de faire coïncider les congés avec les vacances scolaires.

Les périodes d'arrêt de travail pour maladie médicalement justifiée, limitées à une durée de 1 mois par année de référence, sont considérées comme périodes de travail effectif pour l'application du droit aux congés.

Les entreprises qui recourent à la modulation du temps de travail, pourront fixer une période de référence différente de celle fixée par la législation, soit 1<sup>er</sup> juin-31 mai, de manière à caler la période annuelle de référence pour les congés payés sur celle de la modulation.

## **Article 39**

### *Indemnisation des congés payés*

L'indemnité de congés est égale à 1/10 de la rémunération totale, 13<sup>e</sup> mois exclu, perçue par le salarié au cours de la période prise en considération pour l'appréciation de son droit à congés, conformément à l'article L. 3141-24 du code du travail.

Le salarié doit être rémunéré sur une base identique au salaire qu'il aurait perçu s'il avait normalement travaillé.

Sauf mode de calcul plus favorable au salarié prévu par un usage ou dans le contrat de travail, l'indemnité de congés payés est calculée de 2 manières :

- par la règle qui prévoit que l'indemnité est égale à 1/10 de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence ;
- et par la règle du maintien de salaire, qui prévoit que l'indemnité de congés payés est égale à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler.

## **Article 40**

### *Jours fériés*

Les jours de fête sont ceux prévus par la loi, c'est-à-dire : le 1<sup>er</sup> janvier, le lundi de Pâques, le 1<sup>er</sup> Mai, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 Juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 Novembre, le jour de Noël.

Le salarié mensualisé bénéficie de l'indemnisation de tous les jours fériés, celle-ci étant incluse dans la garantie de salaire.

Les heures effectuées un jour férié sont majorées de 100 %.

Dispositions particulières au salarié non mensualisé :

- les jours fériés chômés sont payés dans les conditions prévues à l'article L. 3133-3 du code du travail sur la base de 7 heures.

Les salariés liés par un contrat à durée déterminée bénéficient de cette indemnisation.

## **Article 41**

### *Congés exceptionnels pour événements familiaux*

À l'occasion des circonstances familiales et sur justification, il est accordé au personnel, des congés exceptionnels payés sur la base de l'horaire en vigueur dans l'entreprise au moment de l'absence et ne donnant pas lieu à récupération, conformément à l'article L. 3142-4 du code du travail, soit :

- 4 jours pour le mariage du salarié ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption,

- 5 jours pour le décès d'un enfant, du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin ;
- 3 jours pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant.

Ces congés doivent être pris au moment où l'événement survient sauf pour les cas non programmables (naissance, décès) où ils peuvent être pris dans les 30 jours ouvrables qui suivent et ne peuvent donner lieu au versement d'une indemnité compensatrice, sauf accord entre les parties.

## **Article 42**

### *Congés de paternité*

Un congé de paternité de 11 jours consécutifs au plus est accordé au père à la naissance de son enfant ; il est rémunéré par la MSA ou la caisse de sécurité sociale.

Ce congé de 11 jours calendaires s'ajoute aux 3 jours déjà accordés au père pour une naissance dans les conditions fixées par les nouveaux articles L. 1225-35 et L. 1225-36 du code du travail.

## CHAPITRE IX

### DÉMISSION, LICENCIEMENT

## **Article 43**

### *Préavis et procédure*

Sauf en cas de faute grave imputable au salarié, il est accordé :

- au personnel ouvrier et employé ayant moins de 6 mois d'ancienneté, un préavis de 8 jours ;
- au personnel ouvrier et employé ayant de 6 mois à 2 ans d'ancienneté, un préavis de 1 mois ;
- au personnel ouvrier et employé ayant plus de 2 ans d'ancienneté, un préavis de 2 mois ;
- aux agents de maîtrise et techniciens, un préavis de 3 mois ;
- aux cadres et ingénieurs, un préavis de 4 mois.

En cas de départ volontaire du salarié, celui-ci est tenu de respecter les délais de préavis indiqués ci-dessus, sauf accord entre les parties.

Le préavis doit être notifié à l'autre partie par pli recommandé avec avis de réception, il ne peut prendre effet avant la date de réception de la lettre.

Pendant le délai-congé, le salarié a droit, pour chercher du travail, à 2 demi-journées ou 1 journée complète par semaine, avec maximum de 4 journées complètes pour les salariés ayant plus de 1 semaine de délai-congé. La moitié de ces journées est prise au choix de l'employeur, l'autre moitié au choix du salarié. Ces journées d'absence seront payées au salarié licencié.

Pour les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, la rupture du contrat à l'initiative du salarié, lorsque celui-ci justifie d'une embauche à durée indéterminée en application des dispositions du code du travail, ne peut entraîner l'obligation pour celui-ci d'un préavis d'une durée supérieure à 2 semaines.

## **Article 44**

### *Indemnités de licenciement*

Tout salarié licencié ayant au moins 8 mois d'ancienneté dans l'entreprise, a droit à une indemnité de licenciement conformément à l'article L. 1234-9.

Par rapport à l'indemnité légale, l'indemnité la plus favorable pour le salarié sera retenue. Cette indemnité ne sera pas due en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

## Indemnité conventionnelle

L'indemnité conventionnelle est calculée comme suit :

- personnel ouvriers et employés

Pour 5 ans, l'indemnité est égale à 2 mois de salaire brut, elle est majorée de 1/5 de mois par année d'ancienneté au-delà de 5 ans, sans pouvoir excéder 6 mois de salaire brut.

- personnel de maîtrise-techniciens, cadres et ingénieurs

Pour 5 ans, l'indemnité est égale à 3 mois de salaire brut ; elle est majorée de 0,43 mois par année d'ancienneté au-delà de 5 ans.

L'ensemble de ces avantages ne peut excéder 8 mois de salaire brut.

Pour l'ensemble des salariés, il est versé un complément égal à :

- 1 mois de salaire brut si le licenciement intervient entre 50 et 55 ans ;
- 2 mois de salaire brut si le licenciement intervient après 55 ans.

L'ensemble de ces avantages ne peut excéder 8 mois de salaire brut.

## Article 45

### *Calcul de l'indemnité de licenciement*

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité sera 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié durant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

## Article 46

### *Certificat de travail*

À l'expiration du contrat, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail contenant les mentions suivantes :

- le nom, l'adresse de la raison sociale de l'employeur ;
- les noms et prénoms du salarié ;
- les dates d'entrée et de sortie du salarié ;
- la nature des emplois successifs occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles les emplois ont été tenus ;
- les lieux et date de délivrance.

Le certificat remis sera conforme aux articles L. 1234-19 et D. 1234-6 du code du travail et L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

## Article 47

### *Attestation de cessation de travail*

À la demande du salarié congédié ou démissionnaire, il lui est délivré obligatoirement, et dans un délai de 24 heures, une attestation précisant la date à laquelle il sera libre.

## CHAPITRE X

### MISE ET DÉPART À LA RETRAITE

La rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, est qualifiée de mise à la retraite.

Le départ à l'initiative du salarié pour bénéficier d'une pension de retraite est qualifié de départ en retraite.

## Article 48

### *Calcul de l'indemnité de départ et de mise à la retraite*

Elle est calculée comme suit :

#### Ouvriers et employés

Pour 5 ans, l'indemnité est égale à 1 mois de salaire brut, elle est augmentée de 1/5 de mois par année accomplie au-delà de 5 ans, sans pouvoir excéder 6 mois de salaire brut. Dans tous les cas, elle ne peut en aucun cas être inférieure à l'indemnité légale.

#### Maîtrise et cadres

L'indemnité de départ ou de mise à la retraite pour la maîtrise-techniciens et les cadres et ingénieurs, est égale à 2 mois de salaire brut pour 5 ans d'ancienneté et est augmentée de 1/3 de mois pour les années accomplies au-delà de 5 ans, sans pouvoir excéder 6 mois de salaire brut.

#### Salaire à prendre en compte

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité sera 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ, ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié durant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Cette indemnité est également attribuée au conjoint d'un salarié décédé en activité. Elle est calculée et versée au moment du décès.

## CHAPITRE XI

### GARANTIES DE MENSUALISATION, RETRAITE COMPLÉMENTAIRE ET PRÉVOYANCE

## Article 49

### *Maladie ou accident de la vie privée*

#### A. – Interruption du travail

Toute interruption de travail résultant d'une maladie ou d'un accident de la vie privée dont est victime le salarié, ne peut constituer un motif légitime de rupture du contrat de travail.

Dès la guérison ou la consolidation de la blessure, pendant ou à l'issue de la période de 1 an susvisée, le salarié malade ou accidenté a droit à être réintégré dans son emploi.

Si l'indisponibilité du salarié malade ou accidenté dure plus de 12 mois consécutifs, et qu'elle perturbe fortement la bonne marche de l'entreprise, le contrat de travail peut être rompu par l'employeur qui doit respecter la procédure légale de licenciement et notifier la rupture par lettre recommandée au salarié.

En cas d'inaptitude constatée médicalement, il sera fait application de la réglementation en vigueur, les salariés concernés bénéficieront cependant d'une priorité d'embauche dans les 12 mois.

#### B. – Indemnisation

Pendant une durée maximale de 3 mois par année civile, le salarié victime d'une maladie ou d'un accident de la vie privée constaté par certificat médical, et ouvrant droit aux prestations en espèces de l'assurance maladie, reçoit, sous déduction des indemnités journalières qui lui sont versées au titre des assurances sociales ou de tout autre régime auquel l'entreprise cotise, 90 % de son salaire brut, sous réserve du respect des dispositions de l'article 7 de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1997 sur la mensualisation.

Le délai de carence est fixé à 3 jours lorsque l'incapacité de travail ne dépasse pas 30 jours ; il est supprimé au-delà.

La rémunération à prendre en considération est celle que le bénéficiaire aurait perçue s'il avait continué à travailler sans qu'il soit tenu compte de l'augmentation éventuelle de la durée du travail due à son absence.

Le droit à ces indemnités est reconnu à partir du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit celui au cours duquel est atteinte l'ancienneté nécessaire dans la profession dont le minimum est de 12 mois.

Les salariés saisonniers dès lors qu'ils justifient de 12 mois d'ancienneté peuvent ne prétendre aux avantages susvisés que jusqu'à la date prévue pour l'expiration de leur contrat.

## **Article 50**

### *Accident du travail. – Maladie professionnelle*

#### **A. – Interruption du travail**

Les règles fixées au paragraphe A de l'article précédant ne s'appliquent pas s'il s'agit d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. En pareil cas, les effets du contrat de travail sont simplement suspendus pendant toute la durée de l'incapacité du salarié ; celui-ci a droit à la réintégration dès qu'il se trouve en état de reprendre normalement ses fonctions dans le poste occupé précédemment, sinon, son reclassement est étudié dans les conditions fixées par l'article L. 1226-10 du code du travail.

#### **B. – Indemnisation**

En cas de maladie professionnelle survenue dans l'entreprise ou d'accident survenu à l'occasion du travail, le salarié malade ou accidenté perçoit jusqu'à sa guérison ou sa consolidation, son salaire intégral, déduction faite de l'indemnité versée par la caisse de MSA ou la caisse de sécurité sociale au titre du risque accident du travail.

## **Article 51**

### *Protection de la maternité et éducation des enfants*

En cas de maternité ou d'adoption, la salariée bénéficie de la protection prévue par les textes en vigueur, notamment les articles L. 1225-1 et suivants du code du travail.

En ce qui concerne la salariée mensualisée, l'interruption légale du travail due à l'état de grossesse médicalement constaté, donne lieu au versement d'une indemnité complémentaire de l'indemnité journalière des assurances sociales jusqu'à concurrence du salaire complet.

## **Article 52**

### *Prévoyance*

Les employeurs s'engagent à adhérer à un régime de prévoyance garantissant le décès et l'invalidité, pour l'ensemble de leur personnel, dans le respect des conditions légales en vigueur.

La contribution de l'entreprise ne pourra être inférieure à 0,3 % de la masse salariale. Celle-ci pourra être complétée par une participation des salariés par accord d'entreprise.

## **Article 53**

### *Complémentaire santé*

Les employeurs ont l'obligation de proposer une couverture complémentaire santé collective à l'ensemble de leurs salariés. La participation de l'entreprise doit être au moins égale à 50 % du socle minimum.

La mise en œuvre sera conforme aux articles L. 911-1 à L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

## CHAPITRE XII

### FORMATION PROFESSIONNELLE

#### **Article 54**

##### *Formation professionnelle continue*

La formation professionnelle a pour objet de permettre aux salariés le maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences.

Conformément à la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, les actions de formation suivies par le salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail.

Les entreprises sont tenues de verser les cotisations dont elles sont obligatoirement redevables à un organisme paritaire collecteur agréé. Pour les coopératives, l'organisme paritaire est OPCALIM.

Pour les entreprises coopératives, l'accord multibranches sur la formation professionnelle dans la filière alimentaire du 30 octobre 2014 est appliqué.

La branche professionnelle incite les entreprises à mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Une méthodologie adaptée pourra être mise à disposition.

## CHAPITRE XIII

### HYGIÈNE ET SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS

#### **Article 55**

##### *Hygiène et sécurité des travailleurs*

Sans préjudice des dispositions légales relatives à l'hygiène et à la sécurité (livre II du code du travail), employeurs et salariés s'engagent par une action concertée à respecter de bonne foi toutes les dispositions qui visent à remédier à des situations dangereuses en matière de prévention des accidents, quand bien même celles-ci ne seraient pas préalablement prévues par une disposition réglementaire particulière (art. L. 4221-1).

Une plaquette sur la sécurité dans les entreprises de déshydratation sera remise à chaque salarié.

Le chef d'établissement qui a la responsabilité légale de veiller personnellement à l'application des règles d'hygiène et de sécurité, est tenu notamment d'organiser une initiation pratique et appropriée en matière de sécurité au bénéfice des travailleurs qu'il embauche de ceux qui changent de poste de travail, ainsi que ceux qui reprennent leur activité après un arrêt de travail prolongé (art. L. 4141-2 du code du travail).

Toutes mesures doivent être prises tant par l'employeur que par les salariés qui utilisent des outils, instruments, machines, installations, et de façon générale tous engins dangereux, pour les entretenir dans les meilleures conditions possible de sécurité.

L'employeur s'engage à mettre à disposition des salariés occupant un poste le justifiant, des équipements et matériels individuels de protection (chaussures, gants, vêtements de protection, protections antibruit, masques anti-poussières, lunettes, harnais de sécurité, casques...).

En contrepartie, les salariés s'engagent à utiliser les équipements de sécurité mis à leur disposition pour effectuer des travaux dangereux « sous peine d'engager éventuellement leur responsabilité concernant le fait inexcusable du salarié ».

##### Visite des installations

Le responsable d'une entreprise non assujettie à la réglementation sur les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), doit visiter chaque année à deux reprises, l'ensemble de ses installations, conjointement avec les délégués du personnel.



La première de ces visites est effectuée dès la fin de la campagne, la seconde dans le mois suivant la reprise de celle-ci, de manière à ce que les travaux et aménagements nécessaires puissent être réalisés pendant l'inter campagne.

La date et l'heure des visites sont communiquées à l'inspecteur du travail au moins 15 jours à l'avance pour lui permettre, le cas échéant, d'y prendre part.

Les observations faites à cette occasion en matière de sécurité du travail sont consignées sur un registre tenu à tout moment à la disposition de l'inspecteur du travail et de l'agent de contrôle de prévention.

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'exercice des missions dévolues aux délégués du personnel par le code du travail.

## **Article 56**

### *Visite médicale des chauffeurs*

Les déplacements ainsi que les frais de visite médicale exposés par les chauffeurs de camions pour valider leur permis de conduire sont, lorsque les intéressés ont au moins 12 mois de présence continue ou non, pris en charge par l'employeur.

Le temps passé à ces visites est considéré et rémunéré, dans la limite de 1 demi-journée, comme temps de travail effectif.

## **Article 57**

### *Représentant du personnel au CHSCT*

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements occupant 300 salariés et plus, bénéficient de la formation prévue à l'article L. 4614-14 du code du travail.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le ou les représentants élus du personnel, désignés pour la première fois au CHSCT pourront bénéficier du stage de formation correspondant aux normes d'hygiène de sécurité et aux conditions de travail d'une durée de 3 jours ou plus si nécessaire.

## **Article 58**

### *Travail des jeunes*

Les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à aucun travail entre 21 heures et 6 heures.

## **CHAPITRE XIV**

### **DROITS COLLECTIFS**

## **Article 59**

### *Liberté syndicale*

La garantie de la liberté de constitution des syndicats ou des sections syndicales dans l'entreprise est reconnue à partir des organisations syndicales représentatives conformément aux dispositions de l'article L. 2142-1 du code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, les origines sociales, raciales ou professionnelles, pour arrêter leur décision en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, la classification ou la rémunération, l'avancement, les mesures de discipline ou de congédiement.



## **Article 60**

### *Délégués syndicaux*

Le délégué syndical, désigné par son organisation dans l'entreprise, bénéficie des garanties prévues à l'article L. 2411-3 du code du travail.

L'inspecteur du travail est, en cas de licenciement, saisi pour autorisation préalable. Les garanties s'étendent pendant une période de 12 mois après l'expiration du mandat lorsque celui-ci a été exercé pendant 1 an au moins et pendant 6 mois dans le cas contraire.

Le délégué syndical représente en permanence son organisation auprès de l'employeur ; il a mandat pour signer tout accord d'entreprise ou d'établissement. Il peut assister les délégués du personnel dans l'exercice de leurs fonctions si ceux-ci le lui demandent. Au cours de ses heures de délégation, il peut se déplacer dans et hors l'entreprise pour l'exercice de son mandat.

Les moyens d'expression de l'organisation syndicale et des délégués syndicaux sont les suivants :

- collecte des cotisations à l'intérieur de l'entreprise ;
- liberté de diffusion de la presse et des documents syndicaux dans l'entreprise ;
- libre affichage des communications syndicales dans des conditions permettant une information effective des travailleurs, avec communication simultanée à l'employeur ;
- mise à disposition des organisations syndicales, dès que possible, d'un local approprié à l'intérieur duquel chaque section syndicale a le droit de réunir ses adhérents, une fois par mois en dehors des heures de travail (dans les entreprises de plus de 200 salariés, la mise à disposition d'un local doit se faire sans délai dans les conditions prévues à L. 2142-8 du code du travail) ;
- la désignation des délégués syndicaux se fait dans les formes prescrites par la loi, quel que soit l'effectif salarié de l'entreprise.

Le salarié désigné par son syndicat pour exercer une fonction professionnelle prévue par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur, bénéficie, pour l'exercice de cette fonction, de congés exceptionnels.

Les crédits d'heures dont disposent les délégués syndicaux sont conformes à l'article L. 2143-13.

## **Article 61**

### *Droit de grève*

La grève n'entraîne pas la rupture du contrat de travail et aucune sanction ne peut être prise pour fait de grève.

Tout mouvement de grève au niveau de l'entreprise doit être subordonné au dépôt des revendications et à la réponse de l'employeur sur celles-ci. Cette réponse doit intervenir dans un délai maximum de 48 heures.

## **Article 62**

### *Panneau d'affichage*

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux fermés, réservés à cet usage, et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise selon les dispositions légales.

Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise de telle façon que l'ensemble du personnel puisse y avoir accès.

## **Article 63**

### *Délégués du personnel*

Les délégués du personnel sont élus et exercent leurs fonctions dans les conditions prévues aux articles L. 2312-1 et suivants du code du travail. Leur institution n'est obligatoire que dans les établissements occupant au moins 11 salariés.

Lorsqu'un comité d'entreprise n'a pu être mis en place par suite d'une carence, les délégués du personnel, en application de l'article L. 2313-13, exercent collectivement les attributions économiques des comités d'entreprise qui sont définies aux articles L. 2323-6 à L. 2323-8 du code du travail.

## **Article 64**

### *Ressources du comité d'entreprise*

Conformément aux dispositions de l'article L. 2321-1 ou L. 2322-1 du code du travail, un comité d'entreprise est constitué dans toute entreprise qui emploie au moins 50 salariés.

Les ressources du comité d'entreprise affectées au financement des activités sociales et culturelles sont constituées par une dotation calculée par application d'un taux sur la masse brute des salaires de l'exercice. Le taux est de 0,8 %.

Les dispositions de l'article L. 2323-86 du code du travail devront être respectées.

L'article L. 2323-83 du code du travail prévoit la gestion des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise. En l'absence de comité d'entreprise, les délégués du personnel assurent, conjointement avec le chef d'entreprise, le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement. À défaut, la dotation est gérée par l'entreprise.

## **Article 65**

### *Délégation unique du personnel*

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le chef d'entreprise peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Il prend cette décision après avoir consulté les délégués du personnel et s'ils existent le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), dans les conditions fixées par les articles L. 2326-1 et suivants du code du travail.

## **Article 66**

### *Conseil social et économique*

Il est créé un conseil social et économique (CSE).

Il se substitue aux délégués du personnel dans les entreprises d'au moins 11 salariés et aux 3 instances d'information et de consultation (DP, CE et CHSCT) dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Les attributions du conseil social et économique sont définies aux articles L. 2312-1 et suivants.

Le nombre de membres du comité social et économique et le nombre mensuel d'heures de délégation dont ils disposent sont définis à l'article L. 2315-7.

L'ensemble des dispositions susvisées relatives aux instances représentatives du personnel ne valent qu'en l'état actuel de la réglementation.

## **Article 67**

### *Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes*

Les employeurs respectent les dispositions légales et réglementaires relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation, la promotion, les salaires et les conditions de travail (titre IV du code du travail).

## **Article 68**

### *Application des lois sociales*

Les employeurs et salariés appliquent strictement et de bonne foi, toutes les lois sociales : allocations familiales, assurances sociales, réglementation sur les accidents du travail.

## **Article 69**

### *Mise à disposition de la convention collective*

L'employeur est tenu de remettre à chacun des délégués du personnel et des délégués syndicaux de son entreprise, un exemplaire de la présente convention collective et de ses mises à jour. En outre, un exemplaire est mis à la disposition du personnel dans chaque établissement. Un avis est affiché à ce sujet.

## **Article 70**

### *Date d'effet*

La présente convention prend effet le 15 novembre 2017.

## **Article 71**

### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention.

La présente convention collective a fait l'objet d'un dépôt auprès du greffe du tribunal d'instance de Châlons-en-Champagne.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 15 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

# ANNEXE I

## GRILLE DE CLASSIFICATIONS

% DT

EMPLOIS	CATÉGORIES socioprofessionnelles	NIVEAUX	CLASSIFICATION
Conducteurs engins agricoles	O/E	1	135
	O/E	2	155
	O/E	3	165
Chef d'équipe Plaine	M	1	175
Chef de Plaine	M	1	190
	M	2	205
	M	3	220
Conducteur de camion	O/E	1	140
	O/E	2	150
	O/E	3	160
	O/E	4	165
Conducteur engins manutention	O/E	1	135
	O/E	2	140
	O/E	3	150
Assistant de fabrication	O/E	1	135
	O/E	2	145
	O/E	3	150
Pilote d'installation	O/E	1	155
	O/E	2	165
	O/E	3	175
Chef d'équipe fabrication	M	1	185
Responsable fabrication	M	1	210
Responsable d'usine	C	1	240 et +
Agent d'entretien	O/E	1	145
	O/E	2	160
	O/E	3	180
Chef d'équipe entretien	M	1	195
Responsable atelier	M	1	205
	M	2	225
Agent de silo	O/E	1	145
	O/E	2	155
Chef d'équipe silo	M	1	170
Responsable stockage	M	1	210
Ouvrier de déshydratation	O/E	1	135
Secrétaire	O/E	1	155
	O/E	2	175

EMPLOIS	CATÉGORIES socioprofessionnelles	NIVEAUX	CLASSIFICATION
Secrétaire de direction	M	1	205
Assistante de direction	C	1	240 et +
Agent administratif	O/E	1	135
	O/E	2	145
	O/E	3	155
Comptable	O/E	1	175
	O/E	2	190
	O/E	3	205
Responsable comptabilité	M	1	215
	M	2	225
Chef comptable	C	1	240 et +
Contrôleur de gestion	C	1	225
Responsable ressources humaines	M	1	225
	C	2	240 et +
Aide laborantin	O/E	1	135
	O/E	2	140
	O/E	3	150
Technico-commercial	M	1	185
	M	2	200
	M	3	220
% FT O/E : ouvriers et employés, M : maîtrise et C : cadres.			

## ANNEXE II

### BARÈME DES SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2017

% DT

CATÉGORIES	NIVEAU	INDICE	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel base 151,67 heures	SALAIRE MENSUEL base 162,5 heures (*)
Conducteur engins agricoles	1	135	9,80	1 485,91	1 618,46
	2	155	10,70	1 622,25	1 766,96
	3	165	11,14	1 689,92	1 840,67
Chef d'équipe plaine	1	175	11,82	1 792,33	1 952,22
Chef de plaine	1	190	12,83	1 945,96	2 119,56
	2	205	13,84	2 099,59	2 286,89
	3	220	14,86	2 253,22	2 454,22
Conducteur de camion	1	140	10,04	1 522,68	1 658,51
	2	150	10,47	1 588,55	1 730,26
	3	160	10,93	1 657,48	1 805,34
	4	165	11,14	1 689,92	1 840,67
Conducteur engins manutention	1	135	9,80	1 485,91	1 618,46
	2	140	10,04	1 522,68	1 658,51
	3	150	10,47	1 588,55	1 730,26
Assistant de fabrication	1	135	9,80	1 485,91	1 618,46
	2	145	10,25	1 554,85	1 693,55
	3	150	10,47	1 588,55	1 730,26
Pilote d'installation	1	155	10,70	1 622,25	1 766,96
	2	165	11,14	1 689,92	1 840,67
	3	175	11,82	1 792,33	1 952,22
Chef d'équipe fabrication	1	185	12,49	1 894,75	2 063,78
Responsable fabrication	1	210	14,18	2 150,80	2 342,67
Responsable d'usine	1	240	16,21	2 458,06	2 677,33
Agent d'entretien	1	145	10,25	1 554,85	1 693,55
	2	160	10,93	1 657,48	1 805,34
	3	180	12,15	1 843,54	2 008,00
Chef d'équipe entretien	1	195	13,17	1 997,17	2 175,33
Responsable atelier	1	205	13,84	2 099,59	2 286,89
	2	225	15,19	2 304,43	2 510,00
Agent de silo	1	145	10,25	1 554,85	1 693,55
	2	155	10,70	1 622,25	1 766,96
Chef d'équipe silo	1	170	11,48	1 741,12	1 896,44
Responsable stockage	1	210	14,18	2 150,80	2 342,67
Ouvrier de déshydratation	1	135	9,80	1 485,91	1 618,46

CATÉGORIES	NIVEAU	INDICE	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel base 151,67 heures	SALAIRE MENSUEL base 162,5 heures (*)
Secrétaire	1	155	10,70	1 622,25	1 766,96
	2	175	11,82	1 792,33	1 952,22
Secrétaire de direction	1	205	13,84	2 099,59	2 286,89
Assistante de direction	1	240	16,21	2 458,06	2 677,33
Agent administratif	1	135	9,80	1 485,91	1 618,46
	2	145	10,25	1 554,85	1 693,55
	3	155	10,70	1 622,25	1 766,96
Comptable	1	175	11,82	1 792,33	1 952,22
	2	190	12,83	1 945,96	2 119,56
	3	205	13,84	2 099,59	2 286,89
Responsable comptabilité	1	215	14,52	2 202,01	2 398,44
	2	225	15,19	2 304,43	2 510,00
Chef comptable	1	240	16,21	2 458,06	2 677,33
Contrôleur de gestion	1	225	15,19	2 304,43	2 510,00
Responsable ressources humaines	1	225	15,19	2 304,43	2 510,00
	2	240	16,21	2 458,06	2 677,33
Aide laborantin	1	135	9,80	1 485,91	1 618,46
	2	140	10,04	1 522,68	1 658,51
	3	150	10,47	1 588,55	1 730,26
Technico-commercial	1	185	12,49	1 894,75	2 063,78
	2	200	13,51	2 048,38	2 231,11
	3	220	14,86	2 253,22	2 454,22
%FT (*) Horaire réel, il est tenu compte des majorations pour heures supplémentaires Valeur du point hiérarchique : 0,067528. Aucun salaire ne saurait être inférieur au Smic fixé par voie réglementaire à 9,76 € par heure à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2017.					

**Convention collective**

**IDCC : 8733. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX  
ET CUMA  
(Tarn et Haute-Garonne)  
(11 décembre 1987)**

(Étendue par arrêté du 15 mars 1988,  
*Journal officiel* du 24 mars 1988)

---

**AVENANT N° 71 DU 18 JANVIER 2018  
RELATIF À L'ACCORD DÉPARTEMENTAL DU 3 JUILLET 2009**

NOR : AGRS1897096M  
IDCC : 8733

---

Entre :

Syndicat départemental des entrepreneurs des territoires du Tarn ;

Syndicat départemental des entrepreneurs des territoires de la Haute-Garonne ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole du Tarn ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de la Haute-Garonne,

D'une part et,

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT ;

Fédération générale agroalimentaire et forestière CGT Tarn ;

Fédération générale agroalimentaire et forestière CGT Haute-Garonne ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FO Tarn ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FO Haute-Garonne ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agroalimentaires CFE-CGC Tarn ;

Fédération CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'intitulé « Préambule » de l'annexe II de la convention collective du 11 décembre 1987 est modifié comme suit :

« Ayant pris acte des dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, modifié par son avenant n° 5 du 28 septembre 2016, et au vu des accords existant dans le champ d'application de l'accord du 3 juillet 2009 afin de garantir les salariés contre les risques relevant du dispositif national de prévoyance, les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés sont convenues d'adapter les garanties de complémentaire santé instaurées par ledit accord du 3 juillet 2009.



Dans l'hypothèse où la publication de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 72 du 18 janvier 2018 à l'accord du 3 juillet 2009 ne serait pas intervenue à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2018, les exploitations et entreprises relevant du champ d'application, l'appliqueront à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Les partenaires sociaux signataires entendent ainsi :

- permettre aux salariés agricoles non cadres du département du Tarn et de la Haute-Garonne de bénéficier d'une couverture santé offrant un bon niveau de garanties en contrepartie d'un coût raisonnable ;
- favoriser la fidélisation des salariés et renforcer l'attractivité de la branche ;
- conserver la maîtrise du régime collectif mutualisé au niveau local.

Le présent accord est un accord autonome de la convention collective de travail des entreprises de travaux agricoles et ruraux et des coopératives de matériel agricole du Tarn et de la Haute-Garonne en date du 11 décembre 1987.

Les organisations syndicales et professionnelles agricoles ont donc voulu rendre applicable le régime collectif obligatoire aux salariés bénéficiaires d'un CDD ou CDI d'une durée de plus de 1 mois, dès leur premier jour de contrat.

Pour les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail d'une durée inférieure ou égale à 3 mois, les partenaires sociaux ont décidé de leur faire bénéficier du dispositif de versement santé, tel que prévu par la loi.

#### Dispositif versement santé

Dans le cadre de la loi de sécurisation de l'emploi n° 2019-504 du 14 juin 2013 généralisant la complémentaire santé à tous les salariés du secteur privé au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2016 et du décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015 pris pour l'application de l'article 34 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles décident de mettre en place le dispositif versement santé pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois, dans les conditions définies ci-après.

#### Objet

Le dispositif versement santé permet à l'employeur de remplir son obligation de couverture en matière de remboursement complémentaire de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident des salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois.

#### Bénéficiaires

Ce dispositif s'applique exclusivement aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois.

#### Conditions

Pour bénéficier du versement santé les salariés doivent justifier auprès de leur employeur du bénéfice d'une couverture individuelle par un contrat de complémentaire santé responsable tel que défini à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et portant sur la période concernée.

Le salarié doit fournir à l'employeur un justificatif (attestation de l'organisme assureur, déclaration sur l'honneur...).

Le salarié ne peut pas cumuler le versement santé avec l'un des dispositifs suivants :

- la couverture maladie universelle – complémentaire (CMU-C) ;
- l'aide à l'acquisition d'une assurance complémentaire en matière de santé (ACS) ;
- une couverture collective et obligatoire y compris en tant qu'ayant droit ;

- ou une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d’une collectivité publique.

### Modalités

Lors de la conclusion du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat de mission, le salarié doit être informé par l’employeur :

- de l’existence du dispositif versement santé ;
- des justificatifs à fournir et du délai de présentation à l’employeur.

Lors de la conclusion du contrat de travail, le salarié doit remettre à l’employeur l’attestation de l’adhésion à une complémentaire santé responsable.

À défaut d’attestation d’adhésion, le salarié doit remettre à l’employeur une copie de l’attestation de la carte de tiers payant santé (ou similaire) et s’engager à transmettre sous 21 jours (ou dans la limite de la date de fin du contrat de travail pour les contrats plus courts) l’attestation de l’assureur de l’adhésion à une complémentaire santé. Le salarié ne justifiant pas du bénéfice d’un contrat responsable ne pourra pas prétendre au versement santé et ne sera pas couvert au titre de la couverture collective obligatoire.

### Calcul du versement santé

Lorsque les conditions du bénéfice du dispositif du versement santé sont remplies, l’employeur doit verser mensuellement au salarié une participation patronale visant à l’aider à financer sa complémentaire santé individuelle, le temps de la durée du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat de mission.

Cette participation patronale correspond à un montant mensuel équivalant à la contribution patronale de la couverture collective et obligatoire de frais de santé majorée de 25 %. En tout état de cause, en application de l’article D. 911-8 du code de la sécurité sociale, le montant de référence ne peut être inférieur à 15 €.

Le montant de cette participation doit être proratisé selon le nombre d’heures mensuelles pour les salariés à temps partiel.

La participation patronale est exonérée de cotisations sociales dans les limites prévues par le code de la sécurité sociale mais entre dans l’assiette CSG-CRDS. »

## Article 2

L’article 2 « Salariés bénéficiaires » de l’annexe II de la convention collective du 11 décembre 1987 est modifié comme suit :

### « 1. Détermination des salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s’appliquent à tous les salariés relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (non affiliés à l’AGIRC), ayant au moins 3 mois d’ancienneté continue dans l’entreprise ou l’exploitation agricole et entrant dans le champ d’application dudit accord.

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 VRP et bûcherons-tâcherons relevant d’autres dispositions conventionnelles.

La condition d’ancienneté est réputée acquise au 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié est embauché.

En outre, les salariés nouvellement embauchés qui, au titre de leur précédent emploi dans une entreprise relevant du champ d'application du présent accord, étaient bénéficiaires de l'assurance complémentaire frais de santé instituée par l'article 4, ce dont ils devront justifier auprès du nouvel employeur, jouissent d'un transfert de ce droit à l'assurance complémentaire frais de santé, opposable à ce nouvel employeur, dès lors que les deux circonstances suivantes sont réunies :

- leur embauche intervient dans les 3 mois suivant la fin du contrat de travail ;
- leur recrutement est effectué pour une durée d'au moins 3 mois.

#### 2.1. Cas de dispense : sans changement

#### 2.2. Couverture facultative

##### Ayants droit d'un salarié bénéficiaire du régime

De manière facultative, le salarié pourra demander le bénéfice de cet accord pour son/ou ses ayants droit moyennant le paiement d'une cotisation définie à l'article « Cotisations ».

Le bénéfice du régime est subordonné à la souscription d'un bulletin d'adhésion détaillant les personnes demandant à être garanties.

La cotisation globale acquittée sera entièrement financée par le salarié et l'organisme assureur recommandé à l'article 4 procédera à la collecte de la cotisation.

Les prestations sont identiques à celles de l'annexe.

Définition des ayants droit du salarié :

- le conjoint, le concubin, partenaire lié par un pacte de solidarité (Pacs) ;
- les enfants de l'adhérent ou de son conjoint, de son concubin ou de son partenaire lié à un Pacs jusqu'au 31 décembre qui suit son 20<sup>e</sup> anniversaire ou 28<sup>e</sup> anniversaire s'ils sont étudiants, apprentis, intérimaires, à la recherche d'un premier emploi, en contrat à durée déterminée ou en contrat d'insertion professionnelle ;
- les enfants de l'adhérent ou de son conjoint, de son concubin ou de son partenaire lié à un Pacs en situation de handicap ayant un taux d'incapacité supérieur ou égal à 80 % reconnu par le régime d'assurance maladie obligatoire français

##### Garanties optionnelles

Les salariés pourront souscrire des prestations optionnelles additionnelles aux prestations obligatoires. Le surplus de cotisation correspondant à ces prestations supplémentaires sera à la charge du salarié. L'appel et le recouvrement de ces cotisations seront confiés à l'organisme assureur recommandé à l'article 4. »

### Article 3

L'article 3 « Adhésion et antériorité » de l'annexe II de la convention collective du 11 décembre 1987 est modifié comme suit :

#### 3.1. Admission et antériorité

L'adhésion des entreprises du secteur référencé à l'article 1 du présent accord et l'affiliation de leurs salariés fixées à l'article 2 ont un caractère obligatoire.

Les entreprises sont invitées à régulariser administrativement l'adhésion des salariés auprès de la mutuelle recommandée ci-dessous correspondant à l'implantation de son siège social par la signature d'un bulletin d'adhésion spécifique.

Les bulletins d'adhésion, les courriers de communication correspondant et les notices d'information aux entreprises sont établis par Harmonie mutuelle et transmis par celle-ci. Ils sont soumis pour accord à la commission paritaire de suivi.

À charge pour les entreprises de remettre à chaque salarié affilié les notices d'information correspondantes.

Les MSA communiqueront à Harmonie mutuelle les coordonnées des entreprises nouvellement déclarées comme employeurs et dont le personnel remplit les conditions d'adhésion au présent accord.

La mutuelle recommandée pour la gestion du régime frais de santé instituée par la convention de gestion est Harmonie mutuelle.

### 3.2. Antériorité des régimes frais de santé d'entreprises : sans changement. »

## Article 4

L'article 6 « Cotisations » de l'annexe II de la convention collective du 11 décembre 1987 est modifié comme suit :

### « 6.1. Taux de cotisation et répartition

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la conclusion du présent accord. En cas de modification des dispositions réglementaires ou législatives et/ou des bases de remboursement de la mutualité sociale agricole (MSA) entraînant une modification de tout ou partie des engagements de l'organisme d'assurance recommandé, les signataires de l'accord et l'organisme d'assurance s'engagent à réviser les cotisations/et ou les garanties, au plus tôt, de la date d'application par la MSA des dispositions et/ou des bases de remboursement nouvelles.

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur, afin de couvrir les garanties de complémentaire frais de santé définies par le présent accord est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

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

La cotisation mensuelle du présent régime de remboursement complémentaire de frais de santé est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et sera égale à 0,93 % du PMSS.

En tout état de cause, si le salarié souhaite étendre facultativement sa couverture frais de santé à ses ayants droit ou s'il souhaite souscrire des garanties facultatives optionnelles en complément de celles prévues à l'article 4, il devra en assurer la totalité du financement, l'employeur n'y contribue en rien et le paiement de la cotisation correspondante ne sera en aucune manière l'affaire de l'entreprise.

### 6.2. Appel et recouvrement

L'appel et le recouvrement des cotisations obligatoires seront confiés à la mutualité sociale agricole pour le compte de l'organisme recommandé selon les termes d'un accord conclu entre eux.

La MSA appellera d'office les cotisations des salariés remplissant les conditions requises pour bénéficier du régime obligatoire.

Les employeurs prélèveront sur la paie de leurs salariés la part salariale des cotisations, sauf dans les cas de renoncement ou exclusions dûment justifiés.

Les cotisations des régimes facultatifs (cotisation des ayants droit, adhésion des saisonniers CDD, bénéficiaires des régimes d'accueil loi Évin...) seront appelées directement par Harmonie mutuelle. »

Le reste sans changement.

## Article 5

L'article 7 « Maintien de garanties » de l'annexe II de la convention collective du 11 décembre 1987 est modifié comme suit :

« Bénéficiaires du régime d'accueil loi Évin :

Pour les salariés sortie loi Évin, à savoir :

- les licenciés percevant des prestations ASSEDIC au-delà du bénéfice du principe de portabilité des droits ;
- les bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité dont le contrat de travail est rompu, ayant dans les deux cas cotisé au titre d'actif ;
- les ayants droit des salariés décédés.

Pour les anciens salariés, retraités ou préretraités et leurs ayants droit,

La cotisation est fixée à :

- par adulte : 1,30 % PMSS ;
- ayants droit :
  - conjoint : 1,43 % PMSS ;
  - enfant\*\* : 0,63 % PMSS ;

\*\* : au-delà du deuxième enfant : pas de cotisation (gratuité). »

## Article 6

Les dispositions de l'annexe ci-après, visée à l'article 5 « Garanties complémentaires frais de santé », de l'annexe II de la convention collective du 11 décembre 1987, sont modifiées comme suit :

*(Voir tableau pages suivantes.)*

# Annexe

Prestations en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2017 Régime général	Remboursement régime obligatoire (à titre indicatif)	Participation mutuelle		Remboursement total Y compris régime obligatoire (à titre indicatif)
		Au titre du ticket modérateur et dans la limite de	Au titre des forfaits et dépassements dans la limite de	
<b>Frais médicaux</b>	70 %	30 %		100 %BR
Honoraires et dépassement d'honoraires généralistes et spécialistes (1)	70 %			100 %BR
Actes techniques et dépassement d'honoraires (1)	70 %	30 %		100 %BR
Radiologie et dépassement d'honoraires (radio,scanner,IRM)(1).	70 %	30 %		100 %BR
Sages-femmes	60 %	30 %		100 %BR
Auxiliaires médicaux	60 % ou 100%	40 %		Néant
Analyses médicales		40 %ou 0%		0€à150€/an/bénéficiaire
Médecines douces : ostéopathie, chiropractie, acupuncture	0€à150€/an/bénéficiaire			
Sevrage tabagique (hors et sur prescription médicale)	35 % à 70 %			100% BR
Actes de prévention (2)		65 % à 30 %		
<b>Pharmacie</b>	65% BR			100 %BR
Médicaments à service médical rendu « majeur ou important »	30 % BR	35%		100 %BR
Médicaments à service médical rendu « modéré »	15 % BR	70 %		100 %BR
Médicaments à service médical rendu « faible »		85 %		
<b>Hospitalisation (conventionné ou non)</b>	80% à 100 %			100 % BR
Frais de séjour	80% à 100 %	20 % à 0 %		100% BR
Honoraire médical et chirurgical		20% à 0 %	100%BR(nonCAS)(1)	100 %BR (non cas)(1)
Dépassements d'honoraires			100% FR	100 % FR
Forfait journalier hospitalier (sauf établissements médicaux sociaux)				
Forfait actes lourds (18 euros)			100 % FR	100% FR
(actes affectés d'un coefficient ≥ 60 ou d'un tarif ≥ 120 euros				
Chambre particulière :				
Hospitalisation (hors maternité et psychiatrie)			40 €/jour	40/jour
Maternité			40 €/jour	40€/jour
Psychiatrie			40 €/jour	40€/jour
Chambre particulière en ambulatoire				néant
Frais accompagnant (moins 16 ans)				1/3 PMSS
Maternité (3)			1/3 PMSS	100%BR
Frais de transport	65 %	35 %		65% à 70%
Cure thermale (y compris forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais d'hébergement et frais de transport)	65% à 70 %			
<b>Dentaire</b>				100 %BR
Soins dentaires	70%			100 % BR
Inlays et Onlays (acceptés par l'assurance maladie obligatoire)	70 %	30 %		125 % BR
Inlays Cores (acceptés par l'assurance maladie obligatoire)	70 %	30 %	25%	210%BR+10,5%PMSS/an/bénéf.
Prothèses dentaires (acceptées par le régime de base y compris prothèses implantoprotégées)	70%	30 %	110 %BR + 10,5%PMSS/AN /bé	
Orthodontie (acceptée par l'assurance maladie obligatoire)	70 % à 100 %	30 % ou 0 %	150%	250 % BR
<b>Optique</b>				
Fréquence de prise en charge de l'équipement optique (monture + verre) (4)			Tous les deux ans	Tous les deux ans
Monture seule	60 %	40 %	355 % BR	455 %BR
2 verres simples classe (a) (5)	60 %		7 % PMSS	60 % + 7 % PMSS
2 verres complexes classe (b) (5)	60 %		7 % PMSS	60 % + 7 % PMSS
2 verres très complexes © (5)	60%		7 % PMSS	60% + 7 % PMSS
1 verre simple classe (a) et 1 verre complexe classe (b) (5)	60 %		7 % PMSS	60 % + 7 % PMSS
1 verre simple classe (a) et 1 verre très complexe classe (c) (5)	60 %		7 % PMSS	60 % + 7 % PMSS
1 verre complexe classe (b) et 1 verre très complexe classe (c)(5)	60%		7 % PMSS	60 % + 7 % PMSS
Lentilles (refusées et acceptées par l'assurance maladie obligatoire)	0 % à 60%	40 %	100€/an/bénéficiaire	100%BR+100€/an/bénéficiaire
<b>Prothèses hors dentaire</b>				
Prothèse auditive (hors entretien)				
Autres prothèses et petit appareillage	60 %	40%	355 %	455 % BR
Gros appareillage	60%	40%		100% BR
Fourniture médicale et pansement	100%	0%		100%BR
<b>Assistance</b>	60%	40%	oui	100%BR
				Oui
<b>Légende :</b> BR : base de remboursement				

TM : ticket modérateur
CAS : convention d'accès aux soins
PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale
FR : frais réels
(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est signataire ou non d'une convention d'accès aux soins (cas)
(2) Tous les actes de prévention (cf. arrêté du 8/6/2006 pris pour l'application de l'article L 871-1 du code de la sécurité sociale et fixant la liste des prestations de prévention prévus à l'article R.871-2 du même code) sont pris en charge au titre du présent dispositif frais de santé et pour chaque bénéficiaire (1) Médecin signataire ou non signataire d'une convention d'accès aux soins (cas)
(3) Dans la limite des frais réellement engagés
(4) prise en charge tous les deux ans sauf pour les mineurs sauf changement d'acuité visuelle et sauf pour les lentilles
Verres simples classe (a) : verres unifocaux dont la sphère est comprise entre -6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre $\leq$ 4,00 dioptries
Verres complexes classe (b) verres unifocaux dont la sphère est hors zone de -6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre $>$ + 4,00 dioptries et verres multifocaux ou progressifs
Verres très complexes classe © : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de -8,00 à + 8,00 dioptries ou à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00 dioptries
(5) Y compris forfait monture dans la limite du contrat responsable ».
(6)

## Article 7

Le présent avenant s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

## Article 8

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

## Article 9

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chaque partie signataire, et deux exemplaires seront déposés à l'unité territoriale du Tarn de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Occitanie.

Fait à Albi, le 18 janvier 2018.

(Suivent les signatures)

**Convention collective départementale**

**IDCC : 9811. – EXPLOITATIONS AGRICOLES**

**(Tarn)**

**(6 mai 2002)**

(Étendue par arrêté du 18 décembre 2002,  
*Journal officiel* du 17 janvier 2003)

---

**AVENANT N° 45 DU 18 JANVIER 2018**

**RELATIF À L'ACCORD DÉPARTEMENTAL DU 3 JUILLET 2009**

NOR : *AGRS1897095M*

IDCC : *9811*

---

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles,

D'une part et,

D'autre part,

Syndicat général des salariés de l'agroalimentaire CFDT ;

Fédération générale agroalimentaire et forestière CGT Tarn ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FO Tarn ;

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

Fédération CFTC-Agri,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'intitulé « Préambule » de l'annexe V de la convention collective du 6 mai 2002 est modifié comme suit :

« Ayant pris acte des dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, modifié par son avenant n° 5 du 28 septembre 2016, et au vu des accords existant dans le champ d'application de l'accord du 3 juillet 2009 afin de garantir les salariés contre les risques relevant du dispositif national de prévoyance, les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés sont convenues d'adapter les garanties de complémentaire santé instaurées par ledit accord du 3 juillet 2009.

Dans l'hypothèse où la publication de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 45 du 18 janvier 2018 à l'accord du 3 juillet 2009 ne serait pas intervenue à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2018, les exploitations et entreprises relevant du champ d'application, l'appliqueront à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Les partenaires sociaux signataires entendent ainsi :

- permettre aux salariés agricoles non cadres du département du Tarn de bénéficier d'une couverture santé offrant un bon niveau de garanties en contrepartie d'un coût raisonnable ;



- favoriser la fidélisation des salariés et renforcer l’attractivité de la branche ;
- conserver la maîtrise du régime collectif mutualisé au niveau local.

Le présent accord est un accord autonome de la convention collective de travail des exploitations agricoles du 6 mai 2002.

Les organisations syndicales et professionnelles agricoles ont donc voulu rendre applicable le régime collectif obligatoire aux salariés bénéficiaires d’un CDD ou CDI d’une durée de plus de 1 mois, dès leur premier jour de contrat.

Pour les salariés bénéficiaires d’un contrat de travail d’une durée inférieure ou égale à 3 mois, les partenaires sociaux ont décidé de leur faire bénéficier du dispositif de versement santé, tel que prévu par la loi.

#### Dispositif versement santé

Dans le cadre de la loi de sécurisation de l’emploi n° 2019-504 du 14 juin 2013 généralisant la complémentaire santé à tous les salariés du secteur privé au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2016 et du décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015 pris pour l’application de l’article 34 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles décident de mettre en place le dispositif versement santé pour les salariés titulaires d’un contrat de travail à durée déterminée ou d’un contrat de mission d’une durée inférieure ou égale à 3 mois, dans les conditions définies ci-après.

#### Objet

Le dispositif versement santé permet à l’employeur de remplir son obligation de couverture en matière de remboursement complémentaire de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident des salariés bénéficiaires d’un contrat de travail à durée déterminée ou d’un contrat de mission d’une durée inférieure ou égale à 3 mois.

#### Bénéficiaires

Ce dispositif s’applique exclusivement aux salariés titulaires d’un contrat de travail à durée déterminée ou d’un contrat de mission d’une durée inférieure ou égale à 3 mois.

#### Conditions

Pour bénéficier du versement santé les salariés doivent justifier auprès de leur employeur du bénéfice d’une couverture individuelle par un contrat de complémentaire santé responsable tel que défini à l’article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et portant sur la période concernée.

Le salarié doit fournir à l’employeur un justificatif (attestation de l’organisme assureur, déclaration sur l’honneur...).

Le salarié ne peut pas cumuler le versement santé avec l’un des dispositifs suivants :

- la couverture maladie universelle – complémentaire (CMU-C) ;
- l’aide à l’acquisition d’une assurance complémentaire en matière de santé (ACS) ;
- une couverture collective et obligatoire y compris en tant qu’ayant droit ;
- ou une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d’une collectivité publique.

#### Modalités

Lors de la conclusion du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat de mission, le salarié doit être informé par l’employeur :

- de l’existence du dispositif versement santé ;
- des justificatifs à fournir et du délai de présentation à l’employeur ;

- lors de la conclusion du contrat de travail, le salarié doit remettre à l'employeur l'attestation de l'adhésion à une complémentaire santé responsable ;
- à défaut d'attestation d'adhésion, le salarié doit remettre à l'employeur une copie de l'attestation de la carte de tiers payant santé (ou similaire) et s'engager à transmettre sous 21 jours (ou dans la limite de la date de fin du contrat de travail pour les contrats plus courts) l'attestation de l'assureur de l'adhésion à une complémentaire santé. Le salarié ne justifiant pas du bénéfice d'un contrat responsable ne pourra pas prétendre au versement santé et ne sera pas couvert au titre de la couverture collective obligatoire.

### Calcul du versement santé

Lorsque les conditions du bénéfice du dispositif du versement santé sont remplies, l'employeur doit verser mensuellement au salarié une participation patronale visant à l'aider à financer sa complémentaire santé individuelle, le temps de la durée du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat de mission.

Cette participation patronale correspond à un montant mensuel équivalant à la contribution patronale de la couverture collective et obligatoire de frais de santé majorée de 25 %. En tout état de cause, en application de l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale, le montant de référence ne peut être inférieur à 15 €.

Le montant de cette participation doit être proratisé selon le nombre d'heures mensuelles pour les salariés à temps partiel.

La participation patronale est exonérée de cotisations sociales dans les limites prévues par le code de la sécurité sociale mais entre dans l'assiette CSG-CRDS.

## Article 2

L'article 2 « Salariés bénéficiaires » de l'annexe V de la convention collective du 6 mai 2002 est modifié comme suit :

### « 1. Détermination des salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (non affiliés à l'AGIRC), ayant au moins 3 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise ou l'exploitation agricole et entrant dans le champ d'application dudit accord.

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 VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié est embauché.

En outre, les salariés nouvellement embauchés qui, au titre de leur précédent emploi dans une entreprise relevant du champ d'application du présent accord, étaient bénéficiaires de l'assurance complémentaire frais de santé instituée par l'article 4, ce dont ils devront justifier auprès du nouvel employeur, jouissent d'un transfert de ce droit à l'assurance complémentaire frais de santé, opposable à ce nouvel employeur, dès lors que les deux circonstances suivantes sont réunies :

- leur embauche intervient dans les 3 mois suivant la fin du contrat de travail ;
- leur recrutement est effectué pour une durée d'au moins 3 mois.

2.1. Cas de dispense : sans changement.

2.2. « Couverture facultative » :

#### Ayants droit d'un salarié bénéficiaire du régime

De manière facultative, le salarié pourra demander le bénéfice de cet accord pour son/ou ses ayants droit moyennant le paiement d'une cotisation définie à l'article « Cotisations ».

Le bénéfice du régime est subordonné à la souscription d'un bulletin d'adhésion détaillant les personnes demandant à être garanties.

La cotisation globale acquittée sera entièrement financée par le salarié et l'organisme assureur recommandé à l'article 4 procédera à la collecte de la cotisation.

Les prestations sont identiques à celles de l'annexe.

Définition des ayants droit du salarié :

- le conjoint, le concubin, partenaire lié par un pacte de solidarité (Pacs) ;
- les enfants de l'adhérent ou de son conjoint, de son concubin ou de son partenaire lié à un Pacs jusqu'au 31 décembre qui suit son 20<sup>e</sup> anniversaire ou 28<sup>e</sup> anniversaire s'ils sont étudiants, apprentis, intérimaires, à la recherche d'un premier emploi, en contrat à durée déterminée ou en contrat d'insertion professionnelle ;
- les enfants de l'adhérent ou de son conjoint, de son concubin ou de son partenaire lié à un Pacs en situation de handicap ayant un taux d'incapacité supérieur ou égal à 80 % reconnu par le régime d'assurance maladie obligatoire français

#### Garanties optionnelles

Les salariés pourront souscrire des prestations optionnelles additionnelles aux prestations obligatoires. Le surplus de cotisation correspondant à ces prestations supplémentaires sera à la charge du salarié. L'appel et le recouvrement de ces cotisations seront confiés à l'organisme assureur recommandé à l'article 4.

### Article 3

L'article 3 « Adhésion et antériorité » de l'annexe V de la convention collective du 6 mai 2002 est modifié comme suit :

#### « 3.1. Admission et antériorité

L'adhésion des entreprises du secteur référencé à l'article 1 du présent accord et l'affiliation de leurs salariés fixées à l'article 2 ont un caractère obligatoire.

Les entreprises sont invitées à régulariser administrativement l'adhésion des salariés auprès de la mutuelle recommandée ci-dessous correspondant à l'implantation de son siège social par la signature d'un bulletin d'adhésion spécifique.

Les bulletins d'adhésion, les courriers de communication correspondant et les notices d'information aux entreprises sont établis par Harmonie mutuelle et transmis par celle-ci. Ils sont soumis pour accord à la commission paritaire de suivi.

À charge pour les entreprises de remettre à chaque salarié affilié les notices d'information correspondantes.

Les MSA communiqueront à Harmonie mutuelle les coordonnées des entreprises nouvellement déclarées comme employeurs et dont le personnel remplit les conditions d'adhésion au présent accord.

La mutuelle recommandée pour la gestion du régime frais de santé instituée par la convention de gestion est Harmonie mutuelle.

### 3.2. Antériorité des régimes frais de santé d'entreprises : sans changement. »

#### **Article 4**

L'article 6 « Cotisations » de l'annexe V de la convention collective du 6 mai 2002 est modifié comme suit :

##### « 6.1. Taux de cotisation et répartition

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la conclusion du présent accord. En cas de modification des dispositions réglementaires ou législatives et/ou des bases de remboursement de la mutualité sociale agricole (MSA) entraînant une modification de tout ou partie des engagements de l'organisme d'assurance recommandé, les signataires de l'accord et l'organisme d'assurance s'engagent à réviser les cotisations/et ou les garanties, au plus tôt, de la date d'application par la MSA des dispositions et/ou des bases de remboursement nouvelles.

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur, afin de couvrir les garanties de complémentaire frais de santé définies par le présent accord est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

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

La cotisation mensuelle du présent régime de remboursement complémentaire de frais de santé » est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et sera égale à 0,93 % du PMSS.

En tout état de cause, si le salarié souhaite étendre facultativement sa couverture frais de santé à ses ayants droit ou s'il souhaite souscrire des garanties facultatives optionnelles en complément de celles prévues à l'article 4, il devra en assurer la totalité du financement, l'employeur n'y contribue en rien et le paiement de la cotisation correspondante ne sera en aucune manière l'affaire de l'entreprise.

##### 6.2. Appel et recouvrement

L'appel et le recouvrement des cotisations obligatoires seront confiés à la mutualité sociale agricole pour le compte de l'organisme recommandé selon les termes d'un accord conclu entre eux.

La MSA appellera d'office les cotisations des salariés remplissant les conditions requises pour bénéficier du régime obligatoire.

Les employeurs prélèveront sur la paie de leurs salariés la part salariale des cotisations, sauf dans les cas de renoncement ou exclusions dûment justifiés.

Les cotisations des régimes facultatifs (cotisation des ayants droit, adhésion des saisonniers CDD, bénéficiaires des régimes d'accueil loi Évin...) seront appelées directement par Harmonie mutuelle. »

Le reste sans changement.

#### **Article 5**

L'article 7 « Maintien de garanties » de l'annexe V de la convention collective du 6 mai 2002 est modifié comme suit :

« Bénéficiaires du régime d'accueil loi Évin :

Pour les salariés sortie loi Évin, à savoir :

- les licenciés percevant des prestations ASSEDIC au-delà du bénéfice du principe de portabilité des droits ;
- les bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité dont le contrat de travail est rompu, ayant dans les deux cas cotisé au titre d'actif ;

– les ayants droit des salariés décédés,

Pour les anciens salariés, retraités ou préretraités et leurs ayants droit,

La cotisation est fixée à :

– par adulte : 1,30 % PMSS ;

– ayants droit :

– conjoint : 1,43 % PMS ;

– enfant (\*\*) : 0,63 % PMSS.

(\*\*) : au-delà du deuxième enfant : pas de cotisation (gratuité). »

### **Article 6**

Les dispositions de l'annexe ci-après, visée à l'article 5 « Garanties complémentaires frais de santé », de l'annexe V de la convention collective du 6 mai 2002, sont modifiées comme suit :

*(Voir tableau pages suivantes.)*

## Annexe

Prestations en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2017 Régime général	Remboursement régime obligatoire (à titre indicatif)	Participation mutuelle		Remboursement total Y compris régime obligatoire (à titre indicatif)
		Au titre du ticket modérateur et dans la limite de	Au titre des forfaits et dépassements dans la limite de	
<b>Frais médicaux</b>				
Honoraires et dépassement d'honoraires généralistes et spécialistes (1)	70 %	30 %		100 %BR
Actes techniques et dépassement d'honoraires (1)	70 %	30 %		100 %BR
Radiologie et dépassement d'honoraires (radio,scanner,IRM)(1).	70 %	30 %		100 %BR
Sages-femmes	70 %	30 %		100 %BR
Auxiliaires médicaux	60 %	40 %		100 %BR
Analyses médicales	60 % ou 100%	40 %ou 0%		100 %BR
Médecines douces : ostéopathie, chiropractie, acupuncture				Néant
Sevrage tabagique (hors et sur prescription médicale)	0€à150€/an/bénéficiaire			0€à150€/an/bénéficiaire
Actes de prévention (2)	35 % à 70 %	65 % à 30 %		100% BR
<b>Pharmacie</b>				
Médicaments à service médical rendu « majeur ou important »	65% BR	35%		100 %BR
Médicaments à service médical rendu « modéré »	30 % BR	70 %		100 %BR
Médicaments à service médical rendu « faible »	15 % BR	85 %		100 %BR
<b>Hospitalisation (conventionné ou non)</b>				
Frais de séjour	80% à 100 %	20 % à 0 %		100 % BR
Honoraire médical et chirurgical	80% à 100 %	20% à 0 %		100% BR
Dépassements d'honoraires			100%BR(nonCAS(1)	100 %BR (non cas)(1)
Forfait journalier hospitalier (sauf établissements médicaux sociaux)			100% FR	100 % FR
Forfait actes lourds (18 euros)			100 % FR	100% FR
(actes affectés d'un coefficient ≥ 60 ou d'un tarif ≥ 120 euros				
Chambre particulière :				
Hospitalisation (hors maternité et psychiatrie)			40 €/jour	40/jour
Maternité			40€/jour	40€/jour
Psychiatrie			40 €/jour	40€/jour
Chambre particulière en ambulatoire				néant
Frais accompagnant (moins 16 ans)				1/3 PMSS
Maternité (3)			1/3 PMSS	100%BR
Frais de transport	65 %	35 %		65% à 70%
Cure thermique (y compris forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais d'hébergement et frais de transport)	65% à 70 %			
<b>Dentaire</b>				
Soins dentaires	70%	30 %		100 %BR
Inlays et Onlays (acceptés par l'assurance maladie obligatoire)	70 %	30 %		100 % BR
Inlays Cores (acceptés par l'assurance maladie obligatoire)	70 %	30 %	25%	125 % BR
Prothèses dentaires (acceptées par le régime de base y compris prothèses implantoprotées)	70%	30 %	110 %BR + 10,5%PMSS/AN /bé	210%BR+10,5%PMSS/an/bénéf.
Orthodontie (acceptée par l'assurance maladie obligatoire)	70 % à 100 %	30 % ou 0 %	150%	250 % BR
<b>Optique</b>				
Fréquence de prise en charge de l'équipement optique (monture + verre) (4)			Tous les deux ans	Tous les deux ans
Monture seule	60 %	40 %		455 %BR
2 verres simples classe (a) (5)	60 %		355 % BR	60 % + 7 % PMSS
2 verres complexes classe (b) (5)	60 %		7 % PMSS	60 % + 7 % PMSS
2 verres très complexes © (5)	60%		7 % PMSS	60% + 7 % PMSS
1 verre simple classe (a) et 1 verre complexe classe (b) (5)	60 %		7 % PMSS	60 % + 7 % PMSS
1 verre simple classe (a) et 1 verre très complexe classe (c) (5)	60 %		7 % PMSS	60 % + 7 % PMSS
1 verre complexe classe (b) et 1 verre très complexe classe (c)(5)	60%		7 % PMSS	60 % + 7 % PMSS
Lentilles (refusées et acceptées par l'assurance maladie obligatoire)	0 % à 60%	40 %	100€/an/bénéficiaire	100%BR+100€/an/bénéficiaire
<b>Prothèses hors dentaire</b>				
Prothèse auditive (hors entretien)	60 %	40%	355 %	455 % BR
Autres prothèses et petit appareillage	60%	40%		100% BR
Gros appareillage	100%	0%		100%BR
Fourniture médicale et pansement	60%	40%		100%BR
<b>Assistance</b>			oui	Oui
<b>Légende :</b> BR : base de remboursement TM : ticket modérateur CAS : convention d'accès aux soins PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale				

FR : frais réels

- (1) Le remboursement diffère selon que le médecin est signataire ou non d'une convention d'accès aux soins (cas)
  - (2) Tous les actes de prévention (cf. arrêté du 8/6/2006 pris pour l'application de l'article L 871-1 du code de la sécurité sociale et fixant la liste des prestations de prévention prévus à l'article R.871-2 du même code) sont pris en charge au titre du présent dispositif frais de santé et pour chaque bénéficiaire (1) Médecin signataire ou non signataire d'une convention d'accès aux soins (cas)
  - (3) Dans la limite des frais réellement engagés
  - (4) prise en charge tous les deux ans sauf pour les mineurs sauf changement d'acuité visuelle et sauf pour les lentilles
- Verres simples classe (a) : verres unifocaux dont la sphère est comprise entre -6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre  $\leq$  4,00 dioptries  
Verres complexes classe (b) verres unifocaux dont la sphère est hors zone de -6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre  $>$  + 4,00 dioptries et verres multifocaux ou progressifs  
Verres très complexes classe © : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de -8,00 à + 8,00 dioptries ou à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00 dioptries  
(5) Y compris forfait monture dans la limite du contrat responsable ».

## Article 7

Le présent avenant s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

## Article 8

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

## Article 9

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chaque partie signataire, et deux exemplaires seront déposés à l'unité territoriale du Tarn de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Occitanie.

Fait à Albi, le 18 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9112. – EXPLOITATIONS AGRICOLES  
DE LA ZONE VITICOLE**

**(Aude)**

**(21 juillet 1998)**

(Étendue par arrêté du 19 octobre 1998,  
*Journal officiel* du 22 octobre 1998)

**AVENANT N° 50 DU 25 JANVIER 2018**

NOR : AGRS1897092M

IDCC : 9112

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Aude,

D'une part et,

Section fédérale FO et le SYNFOCA de l'Aude ;

Syndicat départemental CFDT de l'agriculture de l'Aude ;

Section fédérale CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

SNCEA CFE-CGC ;

Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 83 « Complément de garantie santé des personnels non cadres » (avenant n° 21 du 12 février 2008) de la convention collective viticole de travail du 21 juillet 1998 est complété en son annexe IV dans laquelle sont fixés les barèmes de prise en charge par AGRICA des dépenses de santé.

**Article 2**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

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

**Dépôt et extension**

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.



Les parties signataires demandent l'extension de cet avenant qui sera déposé à la DIRECCTE Occitanie, Unité départementale de l'Aude, 320 chemin de Maquens, ZI la Bouriette, CS 70069, 11890 Carcassonne Cedex 9.

Fait à Carcassonne, le 25 janvier 2018.

(Suivent les signatures)

---

Directeur de la publication : Yves Struillou

165180100-000318

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---