

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° 2018/13 DU 14 AVRIL 2018

	<u>Pages</u>
Ministère du travail	1
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	133

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/13

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Alimentaire (secteur) : accord du 11 octobre 2017 relatif à la formation professionnelle dans diverses branches du secteur alimentaire	5
Alimentation à succursales (supermarchés, hypermarchés [gérants mandataires]) : avenant n° 64 du 23 janvier 2017 relatif aux minima garantis, aux indemnités et aux congés .	17
Architecture (entreprises [Champagne-Ardenne]) : accord du 4 décembre 2017 relatif à la valeur du point pour 2018.....	20
Architecture (entreprises [Franche-Comté]) : accord du 12 décembre 2017 relatif à la valeur du point pour 2018	22
Ateliers et chantiers d'insertion : avenant n° 3 du 20 décembre 2017 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif au régime de remboursement des frais de santé	24
Bâtiment (Bretagne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 6 décembre 2017 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2018.....	28
Bâtiment (Bretagne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 6 décembre 2017 relatif aux salaires ouvriers du bâtiment pour l'année 2018	31
Bâtiment (Bretagne [ETAM]) : accord du 6 décembre 2017 relatif aux salaires minimaux pour 2018	33
Bâtiment (Grand Est [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 28 novembre 2017 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2018	35
Bâtiment (Grand Est [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 28 novembre 2017 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2018	37
Bâtiment (Hauts-de-France [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 8 décembre 2017 relatif aux indemnités de petits déplacements.....	39
Bâtiment (Hauts-de-France [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 8 décembre 2017 relatif aux indemnités de petits déplacements (Hauts-de-France)	42
Bâtiment (Hauts-de-France [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 8 décembre 2017 relatif aux salaires minimaux pour 2018 (Hauts-de-France)	45
Bâtiment (Hauts-de-France [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 8 décembre 2017 relatif aux salaires minimaux pour 2018 (Hauts-de-France)	48

Bâtiment (Hauts-de-France [ETAM]) : accord du 8 décembre 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} février 2018 (Hauts-de-France).....	51
Bois de pin maritime (Gascogne) : accord du 15 novembre 2017 relatif aux collectes des contributions de formation professionnelle continue	54
Chimiques, pharmaceutiques, pétrolières et de la plasturgie (industries) : accord de méthode du 13 décembre 2017 portant révision de l'accord du 22 décembre 2010 relatif à la constitution d'un organisme paritaire collecteur agréé interbranches.....	59
Chimiques, pharmaceutiques, pétrolières et de la plasturgie (industries) : accord de méthode du 14 décembre 2017 portant révision de l'accord du 22 décembre 2010 relatif à la constitution d'un organisme paritaire collecteur agréé interbranches.....	62
Commerces de détail non alimentaires : avenant n° 4 du 22 novembre 2017 à l'accord du 22 juin 2015 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire de frais de santé portant amélioration des garanties versées aux bénéficiaires	65
Commerces de détail non alimentaires : avenant n° 5 du 22 novembre 2017 à l'accord du 22 juin 2015 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire de frais de santé modifiant son article 7 « Maintien des garanties »	68
Cordonnerie : avenant du 19 juin 2017 relatif aux salaires minimaux pour 2017	70
Dentaires (laboratoires de prothèses) : avenant n° 6 du 5 décembre 2017 portant modification de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 relatif à la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire	72
Désinfection, désinsectisation, dératisation (entreprises) : accord du 20 décembre 2017 relatif à la revalorisation des salaires pour 2018.....	74
Foyers et services pour jeunes travailleurs (organismes) : avenant n° 44 du 14 décembre 2017 à la convention du 16 juillet 2003 relatif à la formation professionnelle	77
Foyers et services pour jeunes travailleurs (organismes) : avenant n° 45 du 14 décembre 2017 relatif à la révision du fonds d'aide au paritarisme.....	81
Habillement (industries) : avenant du 16 novembre 2017 à l'accord du 1^{er} juillet 2003 relatif à la mise en place d'un régime de protection sociale complémentaire	83
HLM (sociétés coopératives) : protocole d'accord du 8 décembre 2017 relatif aux salaires pour l'année 2018	85
Horlogerie : avenant n° 8 du 24 novembre 2017 à l'accord du 13 février 2008 instituant un régime collectif de prévoyance obligatoire.....	87
Horlogerie : avenant n° 8 du 24 novembre 2017 modifiant l'avenant n° 1 du 17 novembre 1979 relatif aux cadres.....	89
Horlogerie : avenant n° 45 du 24 novembre 2017 relatif aux salaires (annexe II)	91
Métallurgie (Rouen et Dieppe) : accord du 26 janvier 2018 relatif aux rémunérations effectives annuelles garanties, aux primes et aux indemnités pour l'année 2018.....	94
Panneaux à base de bois (industrie) : accord du 13 décembre 2017 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue	101
Pharmacie d'officine : avenant du 4 décembre 2017 à l'accord du 2 octobre 2017 portant recommandation de l'APGIS pour l'assurance des régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité/paternité et des régimes frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine et instituant des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité.....	106

Ports et manutention : avenant n° 4 du 23 novembre 2017 à l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance.....	108
Presse quotidienne nationale (ouvriers) : avenant n° 6 du 22 décembre 2017 à l'accord de prévoyance du 16 avril 1998.....	110
Transports routiers (ingénieurs et cadres) : avenant n° 83 du 15 décembre 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe IV)	113
Transports routiers (techniciens et agents de maîtrise) : avenant n° 91 du 15 décembre 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe III)	117
Transports routiers (employés) : avenant n° 93 du 15 décembre 2017 relatif aux rémunéra- tions conventionnelles (annexe II)	120
Transports routiers (ouvriers) : avenant n° 109 du 15 décembre 2017 relatif aux rémunéra- tions conventionnelles (annexe I).....	123
Travail temporaire (entreprises [salariés intérimaires]) : avenant n° 4 du 22 décembre 2017 relatif au régime de frais de santé	126

Accord professionnel
SECTEUR ALIMENTAIRE

ACCORD DU 11 OCTOBRE 2017
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
DANS DIVERSES BRANCHES DU SECTEUR ALIMENTAIRE
NOR : ASET1850292M

Entre :
SNPE ;
FEDEV ;
USNEF ;
ANMF ;
Alliance 7 ;
SNFS ;
UCCF ;
CNBPFP ;
FEB ;
SNFBP ;
FICF ;
FNIL ;
SIFPAF ;
SNIPO ;
CNAPCCGTF ;
CNGF ;
CSEM ;
SNBR ;
SES ;
ABF ;
STEPI ;
ADEPALE ;
FICT ;
CFC ;
FEDALIM ;
CNPEF ;
SCF ;

UNPF ;
Culture viande ;
COOP France ;
France conseil FCE,

D'une part, et
FGTA ;
CSFV CFTC ;
FNAA CFE-CGC ;
FAA CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La formation professionnelle permet de développer les savoirs et les compétences professionnelles des salariés. Elle favorise leur évolution professionnelle, participe à la sécurisation des parcours professionnels et contribue à la compétitivité des entreprises et à l'attractivité de leurs métiers.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord soulignent l'importance de la formation professionnelle au sein des branches du secteur alimentaire et entendent en favoriser le développement.

Depuis la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les partenaires sociaux des branches du secteur alimentaire ont, par le dialogue social, formalisé de nombreux outils à la disposition des entreprises et de leurs salariés, se traduisant notamment par :

- la conclusion de l'accord du 30 octobre 2014 sur la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire ;
- l'accord du 29 mai 2015 pour le développement des compétences et de l'emploi dans la filière alimentaire ;
- la reconnaissance de CQP transversaux (accord interbranches du 29 mai 2015, modifié par l'avenant du 25 avril 2017) et leur enregistrement au RNCP ;
- la mise en place d'une instance de coordination des CPNEFP de branche et interbranches (accord interbranches du 1^{er} juillet 2016) ;
- le renouvellement de la charte nationale de coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises de la filière alimentaire et de leurs salariés pour les années 2017-2018 ;
- la création d'un organisme certificateur du secteur alimentaire (assemblée constitutive du 16 juin 2017).

Forts de ces évolutions, les partenaires sociaux des branches du secteur alimentaire entendent, par le présent accord, poursuivre les efforts engagés en faveur du développement de la formation professionnelle, dans la continuité de l'accord du 30 octobre 2014.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est interbranches. Il est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des CCN suivantes :

Au titre des industries alimentaires :

IDCC 2728. – Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre.

IDDC 1930. – Métiers de la transformation des grains.
 IDCC 3109. – Cinq branches des industries alimentaires diverses.
 IDCC 1747. – Boulangerie-pâtisserie industrielle.
 IDCC 112. – Industries laitières.
 IDCC 1586. – Industries charcutières.
 IDCC 1396. – Industries de produits alimentaires élaborés.
 IDCC 200. – Exploitations frigorifiques.
 IDCC 1534. – Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.
 IDCC 1513. – Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières.
 IDCC 1987. – Industrie des pâtes alimentaires.
 IDCC 506. – Industries des produits exotiques.
 IDCC 2075. – Centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

Au titre de l'alimentation en détail :

IDCC 1267. – Pâtisserie.
 IDCC 1286. – Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.
 IDCC 843. – Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales.
 IDCC 1504. – Poissonnerie.
 IDCC 953. – Charcuterie de détail.

Au titre de la coopération agricole :

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20, 6°, 6° *bis*, 6° *ter*, 6° *quater*, du code rural, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception les coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

IDCC 7001. – Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande.
 IDCC 7002. – Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation, de bétail et d'oléagineux.
 IDCC 7003. – Conserveries coopératives et SICA.
 IDCC 7004. – Coopératives agricoles laitières.
 IDCC 7005. – Caves coopératives vinicoles.
 IDCC 7006. – Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre.
 IDCC 7007. – Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA.
 IDCC 7021. – Sélection et reproduction animale.
 IDCC 8215. – Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne.
 IDCC 7008. – Contrôle laitier.
 IDCC 7020. – Centres de gestion agréés et habilités agricoles.
 IDCC 8435. – Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura.
 IDCC 7503. – Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA).

Le champ d'application pour l'agrément au titre des contributions dues au titre du congé individuel de formation s'applique uniquement aux entreprises relevant des secteurs d'activité « coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage ».

Article 2

Dispositions abrogées

Le présent accord abroge les dispositions des accords et conventions collectives suivants :

2.1. Pour les industries alimentaires

Accord national interprofessionnel du 21 décembre 1993 relatif à la formation professionnelle dans diverses branches des industries agroalimentaires, et ses avenants ;

Accord du 20 octobre 2004 relatif à la désignation de l'AGEFAFORIA comme organisme paritaire collecteur de la contribution à la formation professionnelle des entreprises des industries alimentaires ;

Accord du 6 décembre 2004 relatif à la prise en charge des actions d'accompagnement et du fonctionnement des jurys liés à la mise en œuvre dans les entreprises de certificats de qualifications professionnelles des industries alimentaires, et ses avenants ;

Accord du 7 avril 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, étendu par arrêté du 12 avril 2006, à l'exception de son article 9, pour le SNIV-SNCP SYNAFAVIA FNEAP CNTF FNICGV ;

Accord du 17 mai 2005 relatif à la répartition de la taxe d'apprentissage et à la réalisation de différentes missions d'informations sur les métiers des industries alimentaires, et son avenant ;

Accord interbranches du 8 février 2013 relatif au financement de la professionnalisation et du droit individuel à la formation des entreprises des industries alimentaires ;

Accord interbranche du 27 février 2013 relatif à la professionnalisation et au droit individuel à la formation des entreprises des industries alimentaires, à l'exception des articles 5 à 7.

2.2. Pour la coopération agricole et ses services associés

Accord-cadre du 3 février 1997 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés dans la coopération agricole ;

Accord du 20 février 2006 sur le financement de la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole ;

Accord du 25 mars 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole, modifié par son avenant n° 1 du 12 octobre 2011, à l'exception des articles suivants :

- article 10 sur les dispositions financières relatives aux contrats de professionnalisation ;
- article 11 sur la rémunération des bénéficiaires des contrats de professionnalisation ;
- article 19 sur les dispositions financières relatives aux périodes de professionnalisation ;
- le titre IV relatif au tutorat ;

Accord du 24 novembre 2005 relatif à la professionnalisation dans la coopération laitière et ses avenants du 21 avril 2009 et du 25 janvier 2012.

2.3. Pour l'alimentation en détail

Avenant n° 55 du 8 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle pour la CCN 3215. – Pâtisserie (IDCC 1267) ;

Article 35 de la CCN de la charcuterie de détail (IDCC 953) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (hormis l'art. 35.5 relatif au contrat de professionnalisation) ;

Avenant n° 13 à la CCN de la charcuterie de détail en date du 31 janvier 2012 relatif au droit individuel à la formation ;

Avenant n° 19 à la CCN de la charcuterie de détail en date du 7 mai 2013 relatif au financement de la formation professionnelle ;

Avenant n° 11 du 9 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle CCN 3224. – Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (IDCC 1286) ;

Avenant n° 3 du 16 juin 2005 relatif aux contributions à la formation professionnelle CCN 3224. – Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (IDCC 1286) ;

Les dispositions du point n° 11 de l'article 39 de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (IDCC 843) ;

Avenant n° 4 du 16 juin 2005 relatif à la mutualisation élargie dans le cadre du plan de formation CCN 3224. – Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (IDCC 1286).

Article 3

Qualifications professionnelles

3.1. Définition des qualifications professionnelles

La qualification professionnelle est la capacité à exercer un métier ou un emploi déterminé. Elle dépend de la formation ou des compétences acquises par l'expérience par les salariés et peut faire l'objet d'une reconnaissance au travers notamment d'une certification (diplôme, titre, certificat...).

3.2. Définition d'une certification professionnelle

Une certification professionnelle est délivrée par une autorité habilitée. Elle prend la forme d'une attestation matérialisée ou dématérialisée, confirmant une maîtrise des compétences visées, à la suite d'un processus de validation.

3.3. Certifications reconnues

Les certifications sont de trois types :

- les certificats de qualification professionnelle visés à l'article 5.4 ;
- les certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- les certifications inscrites à l'inventaire prévu par l'article L. 335-6 du code de l'éducation, figurant notamment sur la liste qu'il appartient à chaque branche d'élaborer.

À compter de l'entrée en vigueur du présent accord, les certifications reconnues par les branches signataires du présent accord seront consolidées sur une liste établie par l'instance de coordination des CPNEFP et mise à jour par celle-ci, conformément à l'article 4.2 de l'accord du 1^{er} juillet 2016.

Une attention particulière sera portée aux formations transversales et à la sécurisation des parcours professionnels.

Article 4

Formation professionnelle continue

4.1. Organisation de la formation professionnelle continue

4.1.1. Planification de la formation dans l'entreprise

Les employeurs doivent assurer la promotion et la planification de la formation de leurs salariés conformément aux dispositions des lois, règlements et accords en vigueur. À cette fin, il sera tenu compte des besoins en formation (connaissances et compétences) et qualification identifiés lors des entretiens professionnels réalisés tous les 2 ans et des priorités de la GPEC. Il pourra être tenu compte des spécificités territoriales.

4.1.2. Action des représentants du personnel

Le comité d'entreprise exerce les attributions prévues par la loi ; en particulier, il examine le plan de formation et il est consulté sur les mesures relatives à la formation ou ayant une incidence sur la formation du personnel. Il peut faire des propositions, en vue d'améliorer le plan de formation de l'entreprise. À ce titre, les membres élus du comité d'entreprise ont droit à une formation spécifique de 3 jours.

4.2. Financements de la formation professionnelle

4.2.1. Collecte du financement

OPCALIM est l'organisme chargé de la mise en œuvre opérationnelle de la politique nationale de formation continue et d'alternance des branches signataires de son accord constitutif, tant au niveau national qu'au niveau régional. Il prend en compte les orientations et priorités définies par les signataires du présent accord.

OPCALIM collecte les contributions des entreprises affectées au développement de la formation professionnelle.

En sa qualité de fonds d'assurance-formation agréé et d'OPCA dédié des entreprises des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail, OPCALIM intervient sur l'ensemble du champ professionnel et géographique des branches signataires du présent accord.

4.2.2. Contributions légales

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises s'acquittent auprès d'OPCALIM d'une contribution unique selon leur taille.

4.2.3. Contribution volontaire

Conformément à la loi, les entreprises qui le souhaitent peuvent effectuer des versements volontaires auprès d'OPCALIM en contrepartie d'une offre de services spécifiques.

4.2.4. Contribution spécifique multibranches

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises verseront auprès d'OPCALIM avant le 1^{er} mars de chaque année au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent, une contribution spécifique ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, en renforçant la mise en œuvre de formations certifiantes.

Cette contribution est affectée au développement et au financement des actions définies ci-dessous :

- ingénierie de certification collective ou individuelle ;
- mise en place de formations certifiantes par modules pour les rendre accessibles aux entreprises et aux salariés et faciliter l'accès au compte personnel de formation (CPF) ;
- démarches de certification des actions de formation transversales ;
- études d'opportunité et de faisabilité de projets certifiants ;
- accompagnement des entreprises et des branches pour le développement de projets certifiant dont les certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- inscription des CQP au RNCP ;
- frais d'évaluation et de jury.

Le taux de la contribution est fixé à 0,02 % de la masse salariale. Pour les entreprises de moins de 11 salariés, celles de 11 à 49 salariés et celles de 50 à 299 salariés, vu les dispositions de l'article R. 6332-43 du code du travail, les signataires du présent accord proposent au conseil d'administration (CA) d'OPCALIM d'imputer cette contribution sur leur versement au titre du plan de formation mutualisé aux termes de l'article L. 6332-3-2 du code du travail.

La gestion de la contribution est confiée à la commission financière de la contribution spécifique multibranches mise en place au sein d'OPCALIM. Elle assure le suivi des actions relevant de son objet et propose, le cas échéant, des règles de prise en charge.

L'instance de coordination des CPNEFP pourra décider de porter le taux de la contribution à 0,03 % au vu d'un bilan qualitatif et financier des actions financées qui sera réalisé au plus tard le 30 juin de chaque année.

4.3. Situation des salariés au regard de la formation professionnelle

Chaque salarié est informé, dès son embauche, qu'il bénéficie en application des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail :

- d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien, dont l'objet est distinct de l'entretien d'évaluation du salarié, a lieu tous les 2 ans, avec un objectif de développement de l'employabilité ;
- tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a :
 - suivi au moins une action de formation ;
 - acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
 - bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13.

Article 5

Dispositifs de formation professionnelle

5.1. Apprentissage

L'apprentissage constitue un mode de formation professionnelle initiale particulièrement adapté aux besoins des entreprises de nos professions. Les employeurs accordent une attention particulière au recrutement des apprentis, à leur progression professionnelle et aux possibilités d'insertion définitive dans l'entreprise. Les conditions de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par les lois et règlements en vigueur.

Les signataires du présent accord réaffirment leur volonté qu'OPCALIM soit organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) pour la collecte, la gestion et l'affectation de la taxe d'apprentissage sur le champ de l'OPCA. Par ce biais, ils entendent favoriser le développement d'un réseau de CFA partenaires.

Ils demandent à OPCALIM de consacrer une partie des fonds de la professionnalisation à l'apprentissage.

Les signataires rappellent leur attachement au développement de l'attractivité des métiers du secteur alimentaire. À cet effet, ils souhaitent qu'OPCALIM, en sa qualité d'OCTA, mette en œuvre une politique de communication ambitieuse en direction des jeunes. Ainsi, ils entendent favoriser la mise en œuvre d'un programme d'actions relevant d'une convention de coopération avec les ministères en charge de l'agriculture, de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

Un maître d'apprentissage doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat d'apprentissage. Il peut s'agir du chef d'entreprise ou d'un salarié qualifié de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce maître d'apprentissage accompagne le salarié tout

au long de la durée de son contrat d'apprentissage. Le maître d'apprentissage, s'il l'estime nécessaire à l'accomplissement de sa mission, bénéficie d'une formation spécifique.

5.2. Contrats de professionnalisation

Conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail, l'embauche dans le cadre d'un contrat de professionnalisation permet, notamment aux jeunes de moins de 26 ans, de compléter leur formation initiale en vue de préparer notamment une certification constituant un mode d'accès aux qualifications figurant sur la liste visée à l'article 3.3, à une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche ou encore à une qualification enregistrée au RNCP. Elle peut également permettre à un demandeur d'emploi âgé de 26 ans et plus d'acquérir une qualification favorisant sa réinsertion professionnelle. Les conditions du recours à cette formation en alternance et de prise en charge par OPCALIM, ainsi que les éventuelles prolongations pour les publics prioritaires seront définies par son conseil d'administration. Les conditions de rémunération sont celles fixées par la réglementation et les dispositions conventionnelles en vigueur.

La durée minimale du contrat peut être portée à 24 mois, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ;
- aux jeunes de moins de 26 ans qui veulent compléter leur formation initiale ;
- aux jeunes de 16 à moins de 26 ans inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation peut être portée au plus à 24 mois, pour les personnes visées ci-dessus.

Les actions de positionnement, d'évaluation, de professionnalisation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 20 %, sans être inférieure à 150 heures, et 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes ou qualifiantes.

Un tuteur doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat de professionnalisation, il peut s'agir du chef d'entreprise ou d'un salarié qualifié de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce tuteur accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat de professionnalisation. L'employeur veillera à lui permettre de disposer du temps nécessaire à sa formation et à sa mission.

L'exercice du tutorat par des salariés de plus de 45 ans est encouragé.

5.3. Périodes de professionnalisation

Conformément à l'article L. 6324-1 du code du travail, les périodes de professionnalisation ont, notamment, pour objet de favoriser le maintien de l'emploi ou l'actualisation des connaissances des salariés par des actions de formation :

- enregistrées au RNCP ;
- inscrites à l'inventaire ;

- visant à l’acquisition du socle de compétences (CLEA) ;
- reconnues dans les classifications d’une convention collective nationale (CCN) ;
- ouvrant droit à un CQP ;
- permettant d’acquérir une, plusieurs, ou la totalité des parties identifiées d’une certification (bloc de compétences) figurant dans la liste visée à l’article 3.3 du présent accord, le cas échéant, en complément d’une validation des acquis de l’expérience.

Les conditions du recours à cette formation en alternance et de prise en charge par OPCALIM sont définies par le conseil d’administration d’OPCALIM, la rémunération étant maintenue dans les conditions prévues par la législation en vigueur. Les signataires rappellent que la période de professionnalisation doit faciliter l’accès à une qualification et ne peut être consacrée à la seule adaptation au poste.

5.4. Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Le CQP est une certification délivrée par une branche ou le cas échéant par l’organisme certificateur mentionné à l’article 6, attestant de la maîtrise des compétences professionnelles nécessaires pour exercer un emploi correspondant à une qualification de branche.

Le contenu de chaque CQP, qui se compose d’un ensemble précisément défini de modules, est décrit dans un « référentiel » emploi/compétences document de référence. Le processus de création et de modification des référentiels de CQP est fixé par délibération paritaire adoptée dans les commissions paritaires de branche ou interbranches.

5.5. Validation des acquis de l’expérience (VAE)

Au cours de sa vie professionnelle, tout salarié peut faire valider les acquis de son expérience en vue d’acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle, figurant sur la liste consolidée visée à l’article 3.3 et enregistrés dans le RNCP visé à l’article L. 335-6 du code de l’éducation.

Le salarié pourra mobiliser son CPF pour accéder à la VAE.

5.6. Compte personnel de formation

5.6.1. Droit au compte personnel de formation

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, un compte personnel de formation (CPF), intégré dans le compte personnel d’activité depuis le 1^{er} janvier 2017, est ouvert aux salariés et aux apprentis.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d’emploi de son titulaire.

Les salariés à temps partiel bénéficient du CPF au prorata de leur temps de travail. Lors de l’utilisation de leurs droits, dans le cadre du co-investissement, défini ci-après, les salariés à temps partiel bénéficieront d’une attention particulière pour l’abondement prévu, destiné à la majoration en heures de leurs droits acquis.

Les signataires soulignent :

- d’une part, que le CPF ne peut être utilisé qu’à l’initiative du salarié et mobilisé avec l’accord exprès de son titulaire, le refus éventuel du titulaire du compte de le mobiliser ne constituant pas une faute ;
- d’autre part, que les heures acquises au titre du DIF, dans la limite de 120 heures et non utilisées au 31 décembre 2014, demeurent mobilisables en premier lieu, dans le cadre des financements affectés au CPF, jusqu’au 1^{er} janvier 2021.

5.6.2. Actions de formation éligibles

Les actions de formation éligibles au compte personnel de formation (CPF), au titre des listes élaborées par les commissions paritaires des branches professionnelles signataires du présent accord, conformément aux dispositions légales, sont les formations sanctionnées par une certification inscrite dans la liste visée à l'article 3.3 du présent accord ou celles qui permettent d'obtenir une partie identifiée de ces certifications professionnelles, dès lors que ces dernières sont inscrites au RNCP.

Sont prioritaires :

- les actions de formation au socle de connaissances et de compétences ;
- les formations visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle inscrit ou non au RNCP, ou visant l'obtention d'une partie identifiée de certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP, pour lesquelles le nombre d'heures prises en charge prend en compte la durée des évaluations ;
- l'accompagnement des démarches VAE visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP ;
- les actions donnant lieu à un co-investissement employeur/salarié.

5.6.3. Financement des actions de formation

Sous la responsabilité du conseil d'administration d'OPCALIM, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et dans la limite des fonds disponibles, les fonds collectés sont affectés à la prise en charge des frais pédagogiques et frais annexes (transport, repas et hébergement), des coûts salariaux lorsque la formation est organisée en accord avec l'employeur sur le temps de travail.

Dans la limite du coût réel de formation, le conseil d'administration d'OPCALIM fixe les critères de prise en charge. Il est habilité à appliquer une modulation des plafonds de celle-ci en fonction des priorités définies paritairement, des types d'actions considérées, et des disponibilités financières. Selon les priorités définies paritairement, le conseil d'administration peut également définir les modalités de prise en charge des frais de garde d'enfant ou de parent pour les actions réalisées hors temps de travail. Les démarches de VAE, lorsqu'elles sont abondées par le CPF seront prises en charge, quelles que soient les modalités de mise en œuvre retenues, dans la limite d'un montant plafond exprimé en euros, dans la limite des fonds disponibles.

Chaque année un bilan qualitatif et financier des prises en charge est remis à l'instance de coordination des CPNEFP et transmis à chaque CPNEFP. Ce bilan peut être décliné, à la demande d'une CPNEFP de branche, sur son périmètre professionnel.

Abondements du compte personnel de formation par OPCALIM

OPCALIM abondera le CPF, dans la mesure des financements disponibles, si la durée du CPF est insuffisante pour :

- les formations portant sur des domaines ou des publics prioritaires arrêtées chaque année par le conseil d'administration d'OPCALIM sur la base des demandes des branches signataires du présent accord ;
- les salariés à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Co-investissement employeur/salarié

Ce co-investissement peut consister en la participation de l'employeur au financement d'une action de formation au titre du CPF et du salarié titulaire du CPF qui utilise ses droits librement en vue de la réalisation d'une formation présentant un intérêt partagé.

Ce co-investissement au titre du CPF pourra donner lieu suivant les besoins de la formation éligible retenue :

- à une majoration en heures des droits acquis du salarié pouvant être financé en tout ou partie par un abondement du dispositif « période de professionnalisation » dans le cadre de l'article L. 6324-1 du code du travail ;
- et/ou à une prise en charge du financement additionnel directement par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation ;
- et/ou à une organisation de cette formation sur le temps de travail avec maintien des salaires.

Les signataires retiennent pour objectif de réaliser en co-investissement au moins 50 % des formations éligibles au CPF. Un suivi de cet objectif sera réalisé chaque année par l'instance de coordination des CPNEFP.

Le conseil d'administration définit les règles de prise en charge pour les trois sous-sections de la section consacrée au financement du plan légal des entreprises de moins de 300 salariés.

5.7. Congé individuel de formation

Indépendamment de son éventuelle participation à des stages compris dans le plan de formation de l'entreprise, tout salarié peut bénéficier, à titre individuel et à son initiative, d'actions de formation aux conditions et selon les modalités prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur dans le cadre du congé individuel de formation.

À l'issue de ce congé, le salarié reprend ses fonctions antérieures. Quels que soient la durée et l'objet du stage suivi pendant ce congé, l'employeur n'est pas tenu de lui attribuer un échelon ou un niveau de classement supérieur à celui qu'il occupait auparavant, sauf accord préalablement conclu avec le salarié.

Toutefois, dans le cas où un salarié aurait obtenu, dans le cadre du congé individuel de formation, une certification inscrite sur une des listes CPNEFP, l'employeur sera tenu d'examiner en priorité sa candidature lorsqu'un poste correspondant à sa nouvelle qualification sera devenu disponible dans l'entreprise.

5.8. Plan légal de formation des entreprises de moins de 300 salariés

Le plan légal est mutualisé à la source pour chacune des sous-sections de la section consacrée au financement du plan de formation.

Dans ce cadre, les actions de formation transversales visant à la sécurisation des parcours professionnels seront poursuivies. Plus particulièrement, sont prioritaires les actions MSF, les actions visant à l'acquisition du CLEA, les CQP transversaux, les priorités arrêtées par les CPNEFP.

Article 6

Organisme certificateur paritaire

L'organisme certificateur du secteur alimentaire, créé par l'assemblée générale constitutive du 16 juin 2017, a pour objet le développement de la certification des compétences des salariés du secteur alimentaire.

À la demande d'une ou plusieurs commissions nationales paritaires de l'emploi (CPNE), ou d'une CPNE interbranches, ou de l'instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches du secteur alimentaire, l'association assure, notamment, les missions ci-dessous :

- inscrire les certifications professionnelles reconnues par celles-ci au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- inscrire à l'inventaire mentionné au cinquième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation, des certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle spécifique ;

- déposer la liste des formations consolidée par l'instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches du secteur alimentaire ;
- délivrer les certifications ou les blocs de compétences, inscrits au RNCP ou à l'inventaire, dans le respect des modalités particulières de certification de chacune des branches ;
- assurer la certification et la délivrance des certificats des personnes souhaitant faire reconnaître leurs compétences dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- s'assurer de l'acquisition par chaque salarié d'une partie identifiée de certification professionnelle (blocs de compétences), d'en assurer le suivi et de délivrer la certification quand le salarié a acquis l'ensemble des unités de valeurs comprises dans la certification visée.

Article 7

Champ d'application de la contribution spécifique multibranches

Seules pourront bénéficier des actions et outils financés par la contribution spécifique multibranches telles que définies à l'article 4.2.4 du présent accord, les entreprises quelle que soit leur taille, ainsi que les branches relevant du champ du présent accord, qui en seront signataires ou qui y adhéreront.

Article 8

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2018 pour une durée déterminée de 2 ans. À l'issue de cette période, l'accord cessera de produire effet.

Article 9

Clause de sauvegarde

Les signataires conviennent de se rencontrer dans les plus brefs délais afin d'adapter, le cas échéant, les dispositions du présent accord qui apparaîtraient incompatibles avec l'évolution des dispositions légales et réglementaires ou devenues sans objet.

Article 10

Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 11 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3007

Convention collective nationale

IDCC : 1314. – **MAISONS D’ALIMENTATION À SUCCURSALES,
SUPERMARCHÉS, HYPERMARCHÉS**
(Gérants mandataires)

AVENANT N° 64 DU 23 JANVIER 2017

RELATIF AUX MINIMA GARANTIS, AUX INDEMNITÉS ET AUX CONGÉS

NOR : ASET1850293M

IDCC : 1314

Entre :

FCD,

D’une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT,

D’autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent avenant, qui porte le numéro 64, modifie, les articles 5, 6, 15, 16, 17, 21, 34 et 35 de l’accord collectif national des maisons d’alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés « gérants mandataires non-salariés » du 18 juillet 1963 modifié.

Article 2

Minima garantis

À compter du 1^{er} janvier 2017, les minima garantis mensuels bruts définis à l’article 5 sont les suivants :

- gérance 1^{re} catégorie : 1 650 €/mois ;
- gérance 2^e catégorie : 2 400 €/mois.

Article 3

Taux de commission contractuel

L'article 6 de l'accord national est modifié comme suit :

- au 3^e alinéa de l'article 6.1, les mots : « ne peut être inférieur à 5,80 % depuis le 1^{er} juillet 1997 » sont remplacés par : « ne peut être inférieur à 6 % à compter du 1^{er} janvier 2017 » ;
- à l'article 6.2, le chiffre : « 5,80 % » est remplacé par : « 6 % ».

Article 4

Indemnité de résiliation

À l'article 15 « Indemnité de résiliation », à compter du 1^{er} février 2017, au second alinéa, les mots : « ne peut dépasser un maximum de 7 mois » sont remplacés par : « ne peut dépasser un maximum de 8 mois ».

Article 5

Prime pour services rendus

À l'article 16 *b* de l'accord national, le 3^e tiret est ainsi rédigé à compter du 1^{er} février 2017 :

« – 5/10 de mois par année de présence pour la tranche de plus de 20 ans. »

Article 6

Indemnité de départ en retraite

À la fin de l'alinéa 2 de l'article 17 de l'accord national, à compter du 1^{er} février 2017, les mots : « est dans ce cas porté à 7 mois » sont remplacés par : « est dans ce cas porté à 8 mois ».

Article 7

Inventaire et arrêtés de comptes

À l'article 21, C, 6^e alinéa, les mots : « une indemnité forfaitaire annuelle égale à 4/600 des commissions perçues » sont remplacés par : « une indemnité forfaitaire annuelle égale à 5/600 des commissions perçues ».

Au 7^e alinéa, les mots : « à compter du 1^{er} janvier 2015 » sont remplacés par : « à compter du 1^{er} janvier 2017 ».

Article 8

Congés payés

Le nombre de jours de congés supplémentaires pour ancienneté visé à l'alinéa 4 de l'article 34 de l'accord national est, à compter du 1^{er} juin 2017 (congés à prendre à compter de cette date) porté au barème suivant :

« 4 jours après 20 ans, 6 jours après 25 ans, 8 jours après 30 ans ».

Article 9

Indemnités particulières

Le montant de l'indemnité prévue par l'article 35 en cas de décès du père ou de la mère du gérant mandataire non salarié ou du cogérant mandataire non salarié est porté à 3/300 à compter du 1^{er} janvier 2017 ; le 3^e alinéa de l'article 35 est par conséquent ainsi rédigé à compter de cette date :

« Une indemnité de 3/300 des commissions perçues au cours de l'année civile précédente sera versée en cas de décès d'un enfant, de décès du conjoint, de décès du père, ou de la mère du gérant mandataire non salarié ou du cogérant mandataire non salarié. »

Article 10

Entrée en vigueur. – Durée

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2017, sous réserve des dispositions prévues pour chacune des mesures qu'il prévoit. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 11

Publicité. – Extension

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai son extension, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 23 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale
IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 4 DÉCEMBRE 2017
RELATIF À LA VALEUR DU POINT POUR 2018
(CHAMPAGNE-ARDENNE)

NOR : ASET1850299M

IDCC : 2332

Entre :

Syndicat de l'architecture ;

UNSFA,

D'une part, et

FG FO construction ;

FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 7,65 € pour l'ensemble du territoire Champagne-Ardenne, à compter du 1^{er} janvier 2018, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Reims, le 4 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale
IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2017
RELATIF À LA VALEUR DU POINT POUR 2018
(FRANCHE-COMTÉ)

NOR : ASET1850304M

IDCC : 2332

Entre :

Syndarch ;

UNSFA,

D'une part, et

FG FO construction ;

FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 7,79 € pour l'ensemble du territoire Franche-Comté, à compter du 1^{er} janvier 2018, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Besançon, le 12 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3379

Convention collective nationale
IDCC : 3016. – ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION

AVENANT N° 3 DU 20 DÉCEMBRE 2017
À L'ACCORD DU 15 SEPTEMBRE 2015
RELATIF AU RÉGIME DE REMBOURSEMENT DES FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1850287M
IDCC : 3016

Entre :
SYNESI,
D'une part, et
CFDT,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Objet de la discussion

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

En conséquence de quoi il a été conclu le présent avenant qui modifie les dispositions de l'accord du 15 septembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé, tel que modifié par l'avenant du 17 mars 2016.

Article 1^{er}

Les prestations définies dans le tableau de garanties à l'article 6.1 de l'accord du 15 septembre 2015 sont remplacées par celles définies dans les tableaux de garanties suivants :

(Voir tableaux pages suivantes.)

	Remboursement total dans la limite des frais réels sous déduction de la Sécurité sociale		
GARANTIES BASE CONVENTIONNELLE	FORMULE BASE 1	FORMULE BASE 2	FORMULE BASE 3
FRAIS D'HOSPITALISATION			
Chirurgie-hospitalisation : Frais de séjour conventionnée	100 % BR	125 % BR	150 % BR
Honoraires médicaux et chirurgicaux dans le cadre des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée prévus (1)	120% BR	125% BR	150% BR
Honoraires médicaux et chirurgicaux hors dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée prévus (1)	100 % BR	105% BR	130 % BR
Forfait hospitalier	100 % du forfait réglementaire en vigueur sans limitation de durée		
Chambre particulière par jour : conventionnée	Non couverte	0,75 % du PMSS	1,25 % du PMSS
Forfait actes lourds	Couverture aux frais réels, actuellement : 18 €	Couverture aux frais réels, actuellement : 18 €	Couverture aux frais réels, actuellement : 18 €
Personne accompagnante : conventionnée	Non couverte	0,75 % du PMSS	1,25 % du PMSS
FRAIS MEDICAUX			
Consultations-visites généralistes dans le cadre des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée prévus (1)	120% BR	120% BR	120% BR
Consultations-visites généralistes hors dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée prévus (1)	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Consultations-visites spécialistes dans le cadre des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée prévus (1)	150% BR	170% BR	200% BR
Consultations-visites spécialistes hors dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée prévus (1)	130% BR	150% BR	180% BR
Pharmacie	100% BR sauf les médicaments à SMR faiblement remboursé à 15%	100% BR	100% BR
Vaccins non remboursés par la Ss	Non couvert	Non couvert	20 € par an et par bénéficiaire
Analyses	100 % BR	100 % BR	125 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR	100 % BR	125 % BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie) dans le cadre des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée prévus (1)	120 % BR	125 % BR	150 % BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie) hors dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée prévus (1)	100 % BR	105 % BR	130 % BR
Radiologie dans le cadre des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée prévus (1)	120 % BR	125 % BR	150 % BR
Radiologie hors dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée prévus (1)	100 % BR	105 % BR	130 % BR
Orthopédie et autres prothèses	100 % BR	125 % BR	150 % BR
Prothèses capillaires (suite à maladie et prescription)	100 % BR	100 € par an et par bénéficiaire	200 € par an et par bénéficiaire
Prothèses auditives	250 % BR	500 % BR	750 % BR
Transport accepté par la Ss	100 % BR	100 % BR	100 % BR
DENTAIRE limité à 3 prothèses par an et par bénéficiaire. Au-delà, garantie égale à celle du décret n°2014-1025 du 8 septembre 2014 (125% BR)			
Soins dentaires	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Onlays-Inlays	125% BR	150% BR	175% BR
Orthodontie			
Acceptée par la Ss	150% BR	200% BR	250% BR
Refusée par la Ss	Non couverte	Non couverte	Non couverte
Prothèses dentaires			
Remboursées par la Ss : dents du sourire (2)	150% BR	225% BR	300% BR
Remboursées par la Ss : dents de fond de bouche	125 % BR	175% BR	250% BR
Inlays-cores	125 % BR	125 % BR	150 % BR
Prothèses non remboursées par la Ss	Non couverte	Non couverte	Non couverte
Parodontologie	200 €/an	300 €/an	400 €/an
Implantologie	200 €/an	300 €/an	400 €/an
OPTIQUE			
Verres et montures (3)	Grille optique n°1	Grille optique n° 2	Grille optique n° 3
Lentilles prescrites (acceptées, refusées, jetables)	100 € par an et par bénéficiaire (minimum TM)	150 € par an et par bénéficiaire (minimum TM)	200 € par an et par bénéficiaire (minimum TM)
Chirurgie réfractive	Non couverte	250 € par œil	500 € par œil
Frais de cures thermales (hors thalassothérapie)			
Acceptée par la Ss	Non couverte	100 % BR	100 % BR
Ostéopathie			
Reconnus comme praticiens par les annuaires professionnels	40 € par séance dans la limite de 4 fois par an	40 € par séance dans la limite de 4 fois par an	40 € par séance dans la limite de 5 fois par an
Ostéodensitométrie osseuse			
Par bénéficiaire	Non couverte	Non couverte	Non couverte
Actes de Prévention			
Tous les actes des contrats responsables	Oui au ticket modérateur	Oui au ticket modérateur	Oui au ticket modérateur
Patch anti-tabac	Non couvert	Non couvert	Non couvert

				GRILLE OPTIQUES N°1	GRILLE OPTIQUES N°2	GRILLE OPTIQUES N°3
Remboursement maximum de l'institution par verre pour les <u>adultes</u> (plus de 18 ans inclus) (4)						
Verres	Type	LPP	Sphère	Remboursement par verre	Remboursement par verre	Remboursement par verre
Unifocaux	Sphérique	2203240 - 2287916	de -6 à +6	80,00 €	90,00 €	100,00 €
		2263459 - 2282793	de -6,25 à -10			
		2265330 - 2280660	de +6,25 à +10	90,00 €	100,00 €	110,00 €
		2235776 - 2295896	< à -10 ou > à +10	100,00 €	110,00 €	120,00 €
	Cylindre < à 4	2226412 - 2259966	de -6 à +6	90,00 €	100,00 €	110,00 €
		2254868 - 2284527	< à -6 ou > à +6	100,00 €	110,00 €	120,00 €
	Cylindre > à 4	2212976 - 2252668	de -6 à +6	110,00 €	120,00 €	130,00 €
		2288519 - 2299523	< à -6 ou > à +6	120,00 €	130,00 €	140,00 €
Multifocaux	Sphérique	2290396 - 2291183	de -4 à +4	150,00 €	160,00 €	170,00 €
		2245384 - 2295198	< à -4 ou > à +4	160,00 €	170,00 €	180,00 €
	Tout cylindre	2227038 - 2299180	de -8 à +8	160,00 €	170,00 €	180,00 €
		2202239 - 2252042	< à -8 ou > à +8	170,00 €	180,00 €	190,00 €
Monture				90,00 €	125,00 €	150,00 €

Remboursement maximum de l'institution par verre pour les <u>enfants</u> (jusqu'à 17 ans inclus) (4)						
Verres	Type	LPP	Sphère	Remboursement par verre	Remboursement par verre	Remboursement par verre
Unifocaux	Sphérique	2203240 - 2287916	de -6 à +6	60,00 €	70,00 €	80,00 €
		2263459 - 2282793	de -6,25 à -10			
		2265330 - 2280660	de +6,25 à +10	85,00 €	95,00 €	105,00 €
		2235776 - 2295896	< à -10 ou > à +10	85,00 €	95,00 €	105,00 €
	Cylindre < à 4	2226412 - 2259966	de -6 à +6	70,00 €	80,00 €	90,00 €
		2254868 - 2284527	< à -6 ou > à +6	85,00 €	95,00 €	105,00 €
	Cylindre > à 4	2212976 - 2252668	de -6 à +6	90,00 €	100,00 €	110,00 €
		2288519 - 2299523	< à -6 ou > à +6	100,00 €	110,00 €	120,00 €
Multifocaux	Sphérique	2290396 - 2291183	de -4 à +4	120,00 €	130,00 €	140,00 €
		2245384 - 2295198	< à -4 ou > à +4	130,00 €	140,00 €	150,00 €
	Tout cylindre	2227038 - 2299180	de -8 à +8	120,00 €	130,00 €	140,00 €
		2202239 - 2252042	< à -8 ou > à +8	130,00 €	140,00 €	150,00 €
Monture				90,00 €	100,00 €	125,00 €

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer son montant de remboursement

PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale

TM : Ticket Modérateur, différence entre la base de remboursement de la Sécurité sociale et le remboursement effectif de cet organisme à l'exclusion des pénalités financières, de la contribution forfaitaire et des franchises médicales

SMR : Le Service Médical Rendu. Il mesure l'efficacité et l'utilité des médicaments vendus en France. Il est évalué par la Commission de transparence de la Haute Autorité de santé.

(1) Les dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée prévus incluent, l'option pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM) et l'OPTAM-CO pour les chirurgiens et obstétriciens. Le site amel-direct.fr permet de vérifier si le professionnel de santé est signataire de l'un de ces dispositifs.

(2) Dents du sourire : ce sont les incisives - canines - premières prémolaires. Ces dents correspondent au numéro de dent 11, 12, 13, 14, 21, 22, 23, 24, 31, 32, 33, 34, 41, 42, 43, 44.

(3) Conformément au Décret n°2014-1374 du 18 novembre 2014, le remboursement d'un équipement optique, composé d'une monture et de deux verres, n'est possible que tous les deux ans par bénéficiaire. Toutefois, pour les mineurs ou en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue, la prise en charge est annuelle.

Les structures non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront en tout état de cause respecter les mêmes niveaux de garanties minimales acte par acte.

Article 2

Dépôt. – Durée. – Date d'application. – Extension

2.1. Dépôt

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

2.2. Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

2.3. Date d'entrée en application

Le présent avenant entre en application le 1^{er} avril 2018.

2.4. Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant.

Il est rappelé que le régime collectif obligatoire de remboursement des frais de santé, instauré par accord national du 15 septembre 2015, a pour objet de définir la couverture minimale dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective, ceci dans le cadre des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. Dès lors, le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 20 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale
BÂTIMENT
IDCC : 1596. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale
BÂTIMENT
IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

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

NOR : ASET1850302M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

FRB Bretagne ;

Union régionale CAPEB Bretagne ;

SCOP BTP Ouest,

D'une part, et

CFDT Bretagne ;

URB CFTC Bretagne ;

Union régionale Force ouvrière bâtiment Bretagne ;

UR UNSA Bretagne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le régime de petits déplacements défini en application du titre VIII, chapitre I^{er}, des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, étendues par arrêtés ministériels des 8 et 12 février 1991, concernant les entreprises non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés) d'une part, et concernant les entreprises visées par le décret

du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) d'autre part, a pour objet d'indemniser forfaitairement les ouvriers travaillant dans les entreprises de bâtiment de Bretagne des frais supplémentaires qu'entraîne pour eux la fréquence des déplacements, inhérente à la mobilité de leur lieu de travail.

Le régime d'indemnisation des petits déplacements comporte les indemnités professionnelles suivantes :

- indemnité de repas ;
- indemnité de frais de transport ;
- indemnité de trajet,

qui sont versées aux ouvriers bénéficiaires.

Ces indemnités de remboursement de frais sont journalières, forfaitaires et fixées en valeur absolue ; leur montant est déterminé à l'échelon de la région.

Article 2

Le présent accord renvoie, point par point, aux dispositions contenues dans le chapitre VIII.I des conventions collectives du bâtiment du 8 octobre 1990 susvisé, sous réserve des adjonctions et précisions ci-après :

Zones circulaires concentriques

Pour tenir compte des particularités propres à la première zone, celle-ci est divisée en deux sous-zones, de 0 à 4 km et de 4 à 10 km.

Indemnité de repas

L'ouvrier qui travaille dans la première sous-zone, de 0 à 4 km et bénéficie, en outre, en milieu de journée d'un temps de pause au moins égal à une heure et demie, est réputé prendre son repas à sa résidence habituelle, sauf s'il s'avère qu'il en va autrement dans les faits et cela pour des raisons tenant, notamment, à la localisation du chantier, comme aux moyens de transport existants.

Article 3

Le montant des indemnités découlant des articles 1^{er} et 2 ci-dessus est fixé comme suit :

Du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018

I. – Indemnité de repas : 9,70 €.

II. – Indemnité frais de transport :

(En euros.)

Zone 1	De 0 à 4 km	0,48
	De 4 à 10 km	2,38
Zone 2	De 10 à 20 km	4,73
Zone 3	De 20 à 30 km	6,49
Zone 4	De 30 à 40 km	8,32
Zone 5	De 40 à 50 km	10,14

III. – Indemnité de trajet :

(En euros.)

Zone 1	de 0 à 4 km	0,45
	de 4 à 10 km	1,45
Zone 2	de 10 à 20 km	2,00
Zone 3	de 20 à 30 km	2,99
Zone 4	de 30 à 40 km	4,19
Zone 5	de 40 à 50 km	5,01

Ces montants prenant effet au 1^{er} janvier 2018, resteront en application jusqu'au 31 décembre 2018.

Article 4

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Fait à Rennes, le 6 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale
BÂTIMENT
IDCC : 1596. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale
BÂTIMENT
IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2017
RELATIF AUX SALAIRES OUVRIERS DU BÂTIMENT POUR L'ANNÉE 2018
(BRETAGNE)
NOR : ASET1850273M
IDCC : 1596,1597

Entre :
FRB Bretagne ;
Union régionale CAPEB Bretagne ;
SCOP BTP Ouest,

D'une part, et
CGT-FO ;
UNSA ;
CFDT Bretagne ;
URBC CFTC Bretagne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le barème des salaires minima applicables du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018 (base 35 heures hebdomadaires soit 151,67 mensuelles) en application des articles 12.8 et 12.9 des conventions collectives nationales du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de

10 salariés) d'une part, et concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) d'autre part, et conformément à l'accord du 12 février 2002 sur les barèmes des salaires minima des ouvriers et ETAM du bâtiment, résulte du tableau ci-après.

Au 1^{er} janvier 2018

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (pour 35 heures hebdomadaires soit 151,67 heures mensuelles)	TAUX HORAIRE minimal
Niveau I Ouvriers d'exécution			
– position 1	150	1 495,40	9,86
– position 2	170	1 516,20	10,00
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 568,20	10,34
Niveau III Compagnons professionnels			
– position 1	210	1 742,90	11,49
– position 2	230	1 882,70	12,41
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipes			
– position 1	250	2 022,50	13,33
– position 2	270	2 162,30	14,26

Les parties signataires du présent accord ont arrêté :

- la partie fixe (PF) à 275,00 € ;
- la valeur du point (VP) à 6,99 €.

Article 2

Le présent barème des salaires minimaux entrera en application à compter du 1^{er} janvier 2018 jusqu'au 31 décembre 2018.

Article 3

Disposition exceptionnelle

Si l'équilibre de l'accord se trouvait, au cours de son exécution, bouleversé par la survenance de circonstances économiques imprévues, les parties signataires s'engageraient à ouvrir une négociation dans les plus brefs délais.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à l'unité territoriale d'Ille-et-Vilaine, DIRECCTE Bretagne et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

Article 5

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Fait à Rennes, le 6 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – **ETAM**

ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR 2018
(BRETAGNE)

NOR : ASET1850274M

IDCC : 2609

Entre :

FRB Bretagne ;

CAPEB Bretagne ;

SCOP BTP Ouest,

D'une part, et

CFDT Bretagne ;

URB CFTC Bretagne ;

CFE-CGC BTP Bretagne ;

CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Bretagne.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Bretagne est fixé comme suit.

Du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018

(En euros.)

NIVEAU	MONTANT
A	1 523
B	1 612
C	1 736
D	1 857
E	2 013
F	2 307
G	2 581
H	2 886

Article 2

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs à Paris 15^e et un exemplaire sera remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité.

Fait à Rennes, le 6 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1596. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

ACCORD DU 28 NOVEMBRE 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2018
(GRAND EST)

NOR : ASET1850298M

IDCC : 1596

Entre :

Est SCOP BTP ;

FFB Grand Est ;

CAPEB Grand Est,

D'une part, et

URCB CFDT ;

FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 12.8 de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) du 8 octobre 1990, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies en date du 28 novembre 2017 à Nancy pour déterminer un accord de convergence des barèmes de salaires mensuels minimaux de la région Grand Est, nouvelle grande région issue le 1^{er} janvier 2016 de la fusion administrative de l'Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine.

Article 2

Pour garantir une rémunération conventionnelle effective et hiérarchisée aux ouvriers des entreprises du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine sur la région Grand Est, les parties signataires du présent accord ont décidé d'aboutir à une convergence des barèmes de salaires mensuels minimaux en vigueur en Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine suivant un nombre d'accords étendus indiqué dans le tableau ci-après.

(En nombre d'accords étendus.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	NOMBRE D'ACCORDS ÉTENDUS pour atteindre la convergence des barèmes Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine en vigueur portant sur le salaire mensuel minimal pour 35 heures
Niveau I		
Ouvriers d'exécution		
– position 1	150	2
– position 2	170	2
Niveau II		
Ouvriers professionnels	185	2
Niveau III		
Compagnons professionnels		
– position 1	210	2
– position 2	230	2
Niveau IV		
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe		
– position 1	250	2
– position 2	270	3

Article 3

Cet accord entrera en vigueur le 1^{er} février 2018.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 5

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord par voie d'arrêté ministériel.

Fait à Nancy, le 28 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale
BÂTIMENT
IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

ACCORD DU 28 NOVEMBRE 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2018
(GRAND EST)
NOR : ASET1850297M
IDCC : 1597

Entre :

Est SCOP BTP ;

FFB Grand Est ;

CAPEB Grand Est,

D'une part, et

URCB CFDT ;

UR BATIMAT-TP CFTC Alsace ;

FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 12.8 de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés) du 8 octobre 1990, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies en date du 28 novembre 2017 à Nancy pour déterminer un accord de convergence des barèmes de salaires mensuels minimaux de la région Grand Est, nouvelle grande région issue le 1^{er} janvier 2016 de la fusion administrative de l'Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine.

Article 2

Pour garantir une rémunération conventionnelle effective et hiérarchisée aux ouvriers des entreprises du bâtiment occupant plus de 10 salariés dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine sur la région Grand Est, les parties signataires du présent accord ont décidé d'aboutir à une convergence des barèmes de salaires mensuels minimaux en vigueur en Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine suivant un nombre d'accords étendus indiqué dans le tableau ci-après.

(En nombre d'accords étendus.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	NOMBRE D'ACCORDS ÉTENDUS pour atteindre la convergence des barèmes Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine en vigueur portant sur le salaire mensuel minimal pour 35 heures
Niveau I		
Ouvriers d'exécution		
– position 1	150	2
– position 2	170	2
Niveau II		
Ouvriers professionnels	185	2
Niveau III		
Compagnons professionnels		
– position 1	210	2
– position 2	230	2
Niveau IV		
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe		
– position 1	250	2
– position 2	270	3

Article 3

Cet accord entrera en vigueur le 1^{er} février 2018.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 5

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord par voie d'arrêté ministériel.

Fait à Nancy, le 28 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale
BÂTIMENT
IDCC : 1596. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2017
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS
(HAUTS-DE-FRANCE)

NOR : ASET1850289M
IDCC : 1596

Entre :
CAPEB Hauts-de-France ;
FFB Hauts-de-France,
D'une part, et
UR CB CFDT Nord - Pas-de-Calais ;
FO BTP Nord - Pas-de-Calais ;
UNSA Hauts-de-France,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord collectif professionnel régional répond à l'obligation posée par les articles 1.4 et 12.8 de la convention collective des ouvriers du bâtiment (étendu par arrêté ministériel du 12 février 1991) concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), de fixer après négociation au niveau régional, le barème des indemnités de petits déplacements.

S'agissant du niveau régional au sein duquel la négociation doit être menée, il est rappelé la réforme territoriale instituée par la loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions et la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale.

C'est dans ce contexte, mais aussi dans le but d'entamer une démarche de convergence des indemnités de petits déplacements applicables dans les anciennes régions administratives, que les organisations patronales et de salariés représentatives se sont réunies, ont décidé d'entamer des négociations sur le périmètre de la nouvelle carte administrative et ont convenu de signer un accord unique, sur le périmètre de la région Hauts-de-France, distinguant les dispositions applicables, d'une part, aux

départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme et, d'autre part, aux départements du Nord et du Pas-de-Calais.

Article 1^{er}

Champ d'application territorial et professionnel

Le présent accord collectif professionnel régional s'applique aux entreprises de la région Hauts-de-France et plus précisément :

- aux entreprises des départements du Nord et du Pas-de-Calais dont l'activité relève d'une des activités énumérées à l'article 1.1, alinéa 1.12 « Champs d'application » de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) ;
- aux entreprises des départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme dont l'activité relève d'une des activités énumérées à l'article 1.1, alinéa 1.12 « Champs d'application » de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés).

Article 2

Barème des indemnités de petits déplacements

Après échanges, les soussignés conviennent d'une évolution du barème des indemnités de petits déplacements adaptée et dans les limites définies par les articles 2.1 et 2.2 du présent accord.

Article 2.1

Barème des indemnités de petits déplacements applicable aux départements du Nord et du Pas-de-Calais

Le barème des indemnités de petits déplacements est le suivant :

Indemnité de repas :

L'indemnité de repas est fixée à 10,50 €.

Indemnité de transport :

- zone 1 : 2,17 € ;
- zone 2 : 5,16 € ;
- zone 3 : 7,98 € ;
- zone 4 : 10,48 € ;
- zone 5 : 13,40 €.

Indemnité de trajet :

- zone 1 : 1,41 € ;
- zone 2 : 2,42 € ;
- zone 3 : 4,00 € ;
- zone 4 : 5,64 € ;
- zone 5 : 7,05 €.

Ce barème est applicable à compter du 1^{er} février 2018.

Article 2.2

Barème des indemnités de petits déplacements applicables aux départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme

Le barème des indemnités de petits déplacements est le suivant.

Indemnité de repas :

L'indemnité de repas est fixée à 10,50 €.

Indemnité de transport :

– zone 1 : 1,60 € ;

– zone 2 : 4,70 € ;

– zone 3 : 7,50 € ;

– zone 4 : 10,30 € ;

– zone 5 : 13,00 €.

Indemnité de trajet :

– zone 1 : 1,41 € ;

– zone 2 : 2,81 € ;

– zone 3 : 4,23 € ;

– zone 4 : 5,64 € ;

– zone 5 : 7,05 €.

Ce barème est applicable à compter du 1^{er} février 2018.

Article 3

Durée de validité

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1^{er} février 2018.

Article 4

Dépôt

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail de Paris et au greffe du conseil de prud'hommes de Tourcoing.

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

Fait à Marcq-en-Barœul, le 8 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale
BÂTIMENT
IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2017
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS
(HAUTS-DE-FRANCE)

NOR : ASET1850291M
IDCC : 1597

Entre :

CAPEB Hauts-de-France ;

FFB Hauts-de-France,

D'une part, et

UR CB CFDT Nord - Pas-de-Calais ;

FO BTP Nord - Pas-de-Calais,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord collectif professionnel régional répond à l'obligation posée par les articles 1.4 et 12.8 de la convention collective des ouvriers du bâtiment (étendu par arrêté ministériel du 12 février 1991) concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés), de fixer après négociation au niveau régional, le barème des indemnités de petits déplacements.

S'agissant du niveau régional au sein duquel la négociation doit être menée, il est rappelé la réforme territoriale instituée par la loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions et la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale.

C'est dans ce contexte, mais aussi dans le but d'entamer une démarche de convergence des indemnités de petits déplacements applicables dans les anciennes régions administratives, que les organisations patronales et de salariés représentatives se sont réunies, ont décidé d'entamer des négociations sur le périmètre de la nouvelle carte administrative et ont convenu de signer un accord unique, sur le périmètre de la région Hauts-de-France, distinguant les dispositions applicables, d'une part, aux

départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme et, d'autre part, aux départements du Nord et du Pas-de-Calais.

Article 1^{er}

Champ d'application territorial et professionnel

Le présent accord collectif professionnel régional s'applique aux entreprises de la région Hauts-de-France et plus précisément :

- aux entreprises des départements du Nord et du Pas-de-Calais dont l'activité relève d'une des activités énumérées à l'article 1.1, alinéa 1.12 « Champs d'application » de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés) ;
- aux entreprises des départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme dont l'activité relève d'une des activités énumérées à l'article 1.1, alinéa 1.12 « Champs d'application » de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés).

Article 2

Barème des indemnités de petits déplacements

Après échanges, les soussignés conviennent d'une évolution du barème des indemnités de petits déplacements adaptée et dans les limites définies par les articles 2.1 et 2.2 du présent accord.

Article 2.1

Barème des indemnités de petits déplacements applicable aux départements du Nord et du Pas-de-Calais

Le barème des indemnités de petits déplacements est le suivant :

Indemnité de repas :

L'indemnité de repas est fixée à 10,50 €.

Indemnité de transport :

- zone 1 : 2,17 € ;
- zone 2 : 5,16 € ;
- zone 3 : 7,98 € ;
- zone 4 : 10,48 € ;
- zone 5 : 13,40 €.

Indemnité de trajet :

- zone 1 : 1,41 € ;
- zone 2 : 2,42 € ;
- zone 3 : 4,00 € ;
- zone 4 : 5,64 € ;
- zone 5 : 7,05 €.

Ce barème est applicable à compter du 1^{er} février 2018.

Article 2.2

Barème des indemnités de petits déplacements applicables aux départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme

Le barème des indemnités de petits déplacements est le suivant :

Indemnité de repas :

L'indemnité de repas est fixée à 10,50 €.

Indemnité de transport :

- zone 1 : 1,60 € ;
- zone 2 : 4,70 € ;
- zone 3 : 7,50 € ;
- zone 4 : 10,30 € ;
- zone 5 : 13,00 €.

Indemnité de trajet :

- zone 1 : 1,41 € ;
- zone 2 : 2,81 € ;
- zone 3 : 4,23 € ;
- zone 4 : 5,64 € ;
- zone 5 : 7,05 €.

Ce barème est applicable à compter du 1^{er} février 2018.

Article 3

Durée de validité

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1^{er} février 2018.

Article 4

Dépôt

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail de Paris et au greffe du conseil de prud'hommes de Tourcoing.

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

Fait à Marcq-en-Barœul, le 8 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

**IDCC : 1596. – Ouvriers
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)**

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR 2018
(HAUTS-DE-FRANCE)

NOR : ASET1850288M
IDCC : 1596

Entre :

CAPEB Hauts-de-France ;

FFB Hauts-de-France,

D'une part, et

FO BTP Nord - Pas-de-Calais ;

Union UNSA Hauts-de-France ;

Union régionale CFDT construction Hauts-de-France,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord collectif professionnel régional répond à l'obligation posée par les articles 1.4 et 12.8 de la convention collective des ouvriers du bâtiment (étendu par arrêté ministériel du 12 février 1991) concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), de fixer après négociation au niveau régional, le barème de salaires minimaux mensuels.

S'agissant du niveau régional au sein duquel la négociation doit être menée, il est rappelé la réforme territoriale instituée par la loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions et la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale.

C'est dans ce contexte, mais aussi dans le but d'entamer une démarche de convergence des salaires minimaux applicables dans les anciennes régions administratives, que les organisations patronales et de salariés représentatives se sont réunies, ont décidé d'entamer des négociations sur le périmètre de la nouvelle carte administrative et ont convenu de signer un accord unique, sur le périmètre de la

région Hauts-de-France, distinguant les dispositions applicables, d'une part, aux départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme et, d'autre part, aux départements du Nord et du Pas-de-Calais.

Article 1^{er}

Champ d'application territorial et professionnel

Le présent accord collectif professionnel régional s'applique aux entreprises de la région Hauts-de-France et plus précisément :

- aux entreprises des départements du Nord et du Pas-de-Calais dont l'activité relève d'une des activités énumérées à l'article 1.1, alinéa 1.12 « Champs d'application » de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) ;
- aux entreprises des départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme dont l'activité relève d'une des activités énumérées à l'article 1.1, alinéa 1.12 « Champs d'application » de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés).

Article 2

Barèmes de salaires minimaux

Après échanges, les soussignés conviennent d'une évolution du barème des salaires minimaux mensuels adaptée et dans les limites définies par les articles 2.1 et 2.2 du présent accord. Il est en outre convenu que désormais les valeurs des barèmes de salaires minimaux ne seraient plus définies par référence à une partie fixe et une valeur de point tel que mentionné à l'article 12.8 de la convention collective des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990.

Article 2.1

Barème des salaires minimaux mensuels applicables aux départements du Nord et du Pas-de-Calais

Le barème des salaires minimaux mensuels (base 151,67 heures) est le suivant :

Niveau I :

- coefficient 150 : 1 497,00 € ;
- coefficient 170 : 1 538,00 €.

Niveau II :

- coefficient 185 : 1 635,00 €.

Niveau III :

- coefficient 210 : 1 800,00 € ;
- coefficient 230 : 1 952,00 €.

Niveau IV :

- coefficient 250 : 2 113,00 € ;
- coefficient 270 : 2 268,00 €.

Ce barème est applicable à compter du 1^{er} février 2018.

Article 2.2

Barème des salaires minimaux mensuels applicables aux départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme

Le barème des salaires minimaux mensuels (base 151,67 heures) est le suivant :

Niveau I :

- coefficient 150 : 1 497,00 € ;

– coefficient 170 : 1 510,00 €.

Niveau II :

– coefficient 185 : 1 555,00 €.

Niveau III :

– coefficient 210 : 1 640,00 € ;

– coefficient 230 : 1 760,00 €.

Niveau IV :

– coefficient 250 : 1 890,00 € ;

– coefficient 270 : 2 023,00 €.

Ce barème est applicable à compter du 1^{er} février 2018.

Article 3

Durée de validité

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1^{er} février 2018.

Article 4

Dépôt

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail de Paris et au greffe du conseil de prud'hommes de Tourcoing.

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

Fait à Marcq-en-Barœul, le 8 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale
BÂTIMENT
IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR 2018
(HAUTS-DE-FRANCE)

NOR : ASET1850290M
IDCC : 1597

Entre :

CAPEB Hauts-de-France ;

FFB Hauts-de-France,

D'une part, et

UR CB CFDT Nord - Pas-de-Calais ;

FO BTP Nord - Pas-de-Calais,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord collectif professionnel régional répond à l'obligation posée par les articles 1.4 et 12.8 de la convention collective des ouvriers du bâtiment (étendu par arrêté ministériel du 12 février 1991) concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés), de fixer après négociation au niveau régional, le barème de salaires minimaux mensuels.

S'agissant du niveau régional au sein duquel la négociation doit être menée, il est rappelé la réforme territoriale instituée par la loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions et la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale.

C'est dans ce contexte, mais aussi dans le but d'entamer une démarche de convergence des salaires minimaux applicables dans les anciennes régions administratives, que les organisations patronales et de salariés représentatives se sont réunies, ont décidé d'entamer des négociations sur le périmètre de la nouvelle carte administrative et ont convenu de signer un accord unique, sur le périmètre de la région Hauts-de-France, distinguant les dispositions applicables, d'une part, aux départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme et, d'autre part, aux départements du Nord et du Pas-de-Calais.

Article 1^{er}

Champ d'application territorial et professionnel

Le présent accord collectif professionnel régional s'applique aux entreprises de la région Hauts-de-France et plus précisément :

- aux entreprises des départements du Nord et du Pas-de-Calais dont l'activité relève d'une des activités énumérées à l'article 1.1, alinéa 1.12 « Champs d'application » de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés) ;
- aux entreprises des départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme dont l'activité relève d'une des activités énumérées à l'article 1.1, alinéa 1.12 « Champs d'application » de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés).

Article 2

Barèmes de salaires minimaux

Après échanges, les soussignés conviennent d'une évolution du barème des salaires minimaux mensuels adaptée et dans les limites définies par les articles 2.1 et 2.2 du présent accord. Il est en outre convenu que désormais les valeurs des barèmes de salaires minimaux ne seraient plus définies par référence à une partie fixe et une valeur de point tel que mentionné à l'article 12.8 de la convention collective des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990.

Article 2.1

Barème des salaires minimaux mensuels applicables aux départements du Nord et du Pas-de-Calais

Le barème des salaires minimaux mensuels (base 151,67 heures) est le suivant :

Niveau I :

- coefficient 150 : 1 497,00 € ;
- coefficient 170 : 1 538,00 €.

Niveau II :

- coefficient 185 : 1 635,00 €.

Niveau III :

- coefficient 210 : 1 800,00 € ;
- coefficient 230 : 1 952,00 €.

Niveau IV :

- coefficient 250 : 2 113,00 € ;
- coefficient 270 : 2 268,00 €.

Ce barème est applicable à compter du 1^{er} février 2018.

Article 2.2

Barème des salaires minimaux mensuels applicables aux départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme

Le barème des salaires minimaux mensuels (base 151,67 heures) est le suivant :

Niveau I :

- coefficient 150 : 1 497,00 € ;
- coefficient 170 : 1 510,00 €.

Niveau II :

– coefficient 185 : 1 555,00 €.

Niveau III :

– coefficient 210 : 1 640,00 € ;

– coefficient 230 : 1 760,00 €.

Niveau IV :

– coefficient 250 : 1 890,00 € ;

– coefficient 270 : 2 023,00 €.

Ce barème est applicable à compter du 1^{er} février 2018.

Article 3

Durée de validité

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1^{er} février 2018.

Article 4

Dépôt

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail de Paris et au greffe du conseil de prud'hommes de Tourcoing.

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

Fait à Marcq-en-Barœul, le 8 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – ETAM

**ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2018
(HAUTS-DE-FRANCE)**

NOR : ASET1850227M
IDCC : 2609

Entre :

CAPEB Hauts-de-France ;

FFB Hauts-de-France,

D'une part, et

UR CB CFDT Nord - Pas-de-Calais ;

FO BTP Nord - Pas-de-Calais,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord collectif professionnel régional répond à l'obligation posée par le titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, de fixer après négociation annuelle au niveau régional, les barèmes de salaires minimaux mensuels.

S'agissant du niveau régional au sein duquel la négociation doit être menée, il est rappelé la réforme territoriale instituée par la loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions et la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale.

C'est dans ce contexte, mais aussi dans le but d'entamer une démarche de convergence des salaires minimaux applicables dans les anciennes régions administratives, que les organisations patronales et de salariés représentatives se sont réunies, ont décidé d'entamer des négociations sur le périmètre de la nouvelle carte administrative et ont convenu de signer un accord unique, sur le périmètre de la région Hauts-de-France, distinguant les dispositions applicables, d'une part, aux départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme et, d'autre part, aux départements du Nord et du Pas-de-Calais.

Article 1^{er}

Champ d'application territorial et professionnel

Le présent accord collectif professionnel régional s'applique aux entreprises de la région Hauts-de-France et plus précisément :

- aux entreprises des départements du Nord et du Pas-de-Calais dont l'activité relève d'une des activités énumérées à l'article 1.1 « Champs d'application territorial » et 1.2 « Champ professionnel d'application » de la convention collective nationale du 12 juillet 2006 concernant les ETAM ;
- aux entreprises des départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme dont l'activité relève d'une des activités énumérées à l'article 1.1 « Champ d'application territorial » et 1.2 « Champ professionnel d'application » de la convention collective nationale du 12 juillet 2006 concernant les ETAM.

Article 2

Barème de salaires minimaux

Après échanges, les soussignés conviennent d'une évolution du barème des salaires minimaux mensuels adaptée et dans les limites définies par les articles 2.1 et 2.2 du présent accord.

Article 2.1

Barème des salaires minimaux mensuels applicables aux départements du Nord et du Pas-de-Calais

Le barème des salaires minimaux mensuels (base 151,67 heures) est le suivant :

À compter du 1^{er} février 2018

(En euros.)

NIVEAU	MONTANT
A	1 555,00
B	1 652,00
C	1 777,00
D	1 928,00
E	2 086,00
F	2 394,00
G	2 679,00
H	2 852,00

Article 2.2

Barème des salaires minimaux mensuels applicables aux départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme

Le barème des salaires minimaux mensuels (base 151,67 heures) est le suivant :

À compter du 1^{er} février 2018

(En euros.)

NIVEAU	MONTANT
A	1 521,00
B	1 620,00

NIVEAU	MONTANT
C	1 723,00
D	1 870,00
E	2 052,00
F	2 345,00
G	2 609,00
H	2 746,00

Article 3

Durée de validité

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1^{er} février 2018.

Article 4

Dépôt

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail de Paris et au greffe du conseil de prud'hommes de Tourcoing.

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

Fait à Marcq-en-Barœul, le 8 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective interrégionale
IDCC : 172. – INDUSTRIE DU BOIS DE PIN MARITIME
EN FORÊT DE GASCogne
(29 mars 1956)
(Étendue par arrêté du 6 septembre 1956,
Journal officiel du 5 octobre 1956)

ACCORD DU 15 NOVEMBRE 2017
RELATIF AUX COLLECTES DES CONTRIBUTIONS
DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

NOR : ASET1850281M
IDCC : 172

Entre :
UIRPM ;
FIBA,
D'une part, et
FNSCB CFDT ;
FNSCBA CGT,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Exprimant une volonté commune de poursuivre une politique de développement de la formation professionnelle et de l'insertion au bénéfice des entreprises et des salariés du secteur de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne, les parties signataires conviennent des dispositions qui suivent :

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Objet

Les parties signataires décident que les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord devront verser à OPCALIA dénommé « OPCA de branche » ci-après, les contributions formation pour lesquelles ceux-là ont compétences de collecte, dans les conditions fixées au titre II du présent accord.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises et/ou établissements utilisant à titre principal le pin maritime en forêt de Gascogne situés principalement dans les départements des Pyrénées-Atlantiques, Charente, Charente-Maritime, Landes, Dordogne, Gironde, Lot-et-Garonne et qui ne sont pas liés par une convention nationale particulière à une industrie non visée au paragraphe suivant :

Les entreprises et/ou établissements visés par le présent accord sont ceux qui exercent à titre principal l'une des activités mentionnées aux numéros suivants de la nomenclature d'activités française (NAF rév. 2, 2008).

1610 A. Sciage et rabotage du bois hors imprégnation

À l'exclusion des entreprises agricoles visées à l'article 1144-3 du code rural et exerçant à titre principal l'une des activités correspondant à la nomenclature. Cette classe comprend notamment la fabrication de parquets et lambris.

1623 Z. Fabrication de charpentes et de menuiserie

Est visée par la présente convention uniquement la fabrication de bardeaux, baguettes et moulures.

1624 Z. Fabrication d'emballages en bois

Y compris le montage de caisses en bois.

1629 Z. Fabrication d'objets divers en bois

Cette classe comprend uniquement la fabrication d'objets divers en bois tels que manches et montures pour outils, cintres et autres formes en bois, porte manteaux et ustensiles ménagers en bois, coffrets, bobines et articles en bois tourné, articles d'ornements ou de marqueterie.

TITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES À LA COLLECTE DES CONTRIBUTIONS FORMATION PAR LES OPCA DE BRANCHES

Article 3

Entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de branche avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 0,55 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente visée aux articles L. 6331-2 et R. 6332-22-2 du code du travail, comprenant :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
2. Une contribution « plan de formation » de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 4

Entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10 du code du travail, les entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés sont tenues de verser à l'un des OPCA de branche, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-3 du code du travail, décomposée comme suit :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

2. Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 du code du travail selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 du code du travail est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'un des organismes collecteurs paritaires agréés auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 du code du travail des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés ;
3. Une contribution « plan de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
4. Une contribution « congé individuel de formation » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
5. Une contribution « fonds paritaires de sécurisation des parcours professionnels » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 5

Entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10 du code du travail, les entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versée au cours de l'année précédente, visées aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-4 du code du travail, décomposée comme suit :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
2. Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 du code du travail selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 du code du travail est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'un des organismes collecteurs paritaires agréés auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 du code du travail des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés ;
3. Une contribution « plan de formation » de 0,10 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
4. Une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
5. Une contribution « fonds paritaires de sécurisation des parcours professionnels » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 6

Entreprise employant 300 salariés et plus

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant 300 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visées aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-5 du code du travail, décomposée comme suit.

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
2. Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 du code du travail selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 du code du travail est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'un des organismes collecteurs paritaires agréés auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 du code du travail des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés ;
3. Une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
4. Une contribution « fonds paritaires de sécurisation des parcours professionnels » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 7

Dispositions communes à toutes les entreprises

Quel que soit leur effectif, les entreprises versent à l'OPCA de branche la contribution « CIF-CDD » égale à 1 % du montant des rémunérations versées aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant l'année en cours, dans les conditions visées aux articles L. 6322-37 et suivants du code du travail.

TITRE III

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 8

Suivi

L'OPCA de branche rendra compte une fois par an aux partenaires sociaux de l'ensemble des sommes collectées ainsi que des formations mises en place.

Article 9

Date d'effet

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature.

Il s'appliquera pour les collectes réalisées à partir du 28 février 2019.

Article 10

Clause de sauvegarde

Le présent accord annule et remplace toutes dispositions antérieures ayant le même objet.

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des obligations ultérieures d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle, relatives à la collecte et/ou l'affectation de fonds de formation professionnelle et ayant une incidence sur le présent accord.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

Article 11

Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires.

Elles conviennent de demander l'extension et confient aux fédérations d'employeurs signataires de faire les démarches nécessaires à l'extension dans les meilleurs délais après signatures.

Article 12

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 13

Adhésion

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Article 14

Dénonciation. – Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter de la fin du préavis.

Fait à Gradignan, le 15 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
INDUSTRIES CHIMIQUES, PHARMACEUTIQUES
PÉTROLIÈRES ET PLASTURGIE

ACCORD DE MÉTHODE DU 13 DÉCEMBRE 2017
PORTANT RÉVISION DE L'ACCORD DU 22 DÉCEMBRE 2010
RELATIF À LA CONSTITUTION D'UN ORGANISME PARITAIRE
COLLECTEUR AGRÉÉ INTERBRANCHES

NOR : ASET1850279M

Entre :

FACOPHAR ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SIDIV,

D'une part, et

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie ;

Pharmacie LABM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

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

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

En conséquence, il est convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

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

Conformément à l'article 8 de l'accord précité, les participants aux réunions de négociation sont les parties signataires dudit accord. Chaque organisation syndicale de salariés signataire de l'accord précité désignera 6 membres, soit 30 membres pour les organisations syndicales de salariés signataires et autant de membres pour les organisations syndicales d'employeurs signataires, à se répartir entre elles.

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

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

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

Article 2

Convocation aux réunions de négociation

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

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

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

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

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

Article 3

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

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

Article 4

Entrée en vigueur

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

Article 5

Dépôt

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

Article 6

Extension

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

Fait à Paris, le 13 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
INDUSTRIES CHIMIQUES, PHARMACEUTIQUES
PÉTROLIÈRES ET PLASTURGIE

ACCORD DE MÉTHODE DU 14 DÉCEMBRE 2017
PORTANT RÉVISION DE L'ACCORD DU 22 DÉCEMBRE 2010
RELATIF À LA CONSTITUTION D'UN ORGANISME PARITAIRE
COLLECTEUR AGRÉÉ INTERBRANCHES
NOR : ASET1850277M

Entre :

LEEM,

D'une part, et

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie ;

Pharmacie LABM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

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

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

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

Conformément à l'article 8 de l'accord précité, les participants aux réunions de négociation sont les parties signataires dudit accord. Chaque organisation syndicale de salariés signataire de l'accord précité désignera 6 membres, soit 30 membres pour les organisations syndicales de salariés signa-

taires et autant de membres pour les organisations syndicales d'employeurs signataires, à se répartir entre elles.

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

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

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

Article 2

Convocation aux réunions de négociation

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

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

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

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

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

Article 3

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

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

Article 4

Entrée en vigueur

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

Article 5

Dépôt

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

Article 6

Extension

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

Fait à Paris, le 14 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3251

Convention collective nationale

IDCC : 1517. – **COMMERCES DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**
Antiquités, brocante, galeries d'art (œuvres d'art),
arts de la table, coutellerie, droguerie,
équipement du foyer, bazars, commerces ménagers,
modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie

AVENANT N° 4 DU 22 NOVEMBRE 2017
À L'ACCORD DU 22 JUIN 2015 RELATIF À LA MISE EN PLACE
D'UN RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE FRAIS DE SANTÉ
PORTANT AMÉLIORATION DES GARANTIES VERSÉES AUX BÉNÉFICIAIRES

NOR : ASET1850276M
IDCC : 1517

Entre :

SNCAO ;
SNAN ;
CSNEDT ;
CPGA ;
FNDMV ;
CSNEFBCM ;
CSMM ;
FFDDEFB ;
FCSJPE ;
CDNA,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
FCS CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant abroge et remplace l'avenant n° 1 du 22 juin 2015 définissant le financement du régime et les garanties versées aux bénéficiaires. Seuls les articles 1^{er} et 2 du présent avenant apportent des modifications, les articles 3 et 4 restent inchangés.

Au regard de la montée en charge du régime de complémentaire santé, les signataires conviennent d'améliorer l'étendue des garanties comme suit :

Article 1^{er}

Modification de l'étendue des prestations

Le régime de branche frais de santé comprend deux niveaux différents de garanties :

- le régime de base obligatoire ;
- le régime optionnel, avec un niveau de garanties supérieur à la base, pour les salariés des entreprises adhérentes souhaitant améliorer le niveau des garanties dont ils bénéficient au titre du régime de base.

Les garanties pour les actes dentaires, optiques et autres médecines douces sont améliorées comme suit :

Les remboursements s'entendent Sécurité Sociale inclus			
Actes	Assiette de remboursement	Remboursement du Régime de Base CDNA	Remboursement du Régime Optionnel CDNA
Soins médicaux courants			
Honoraires médecins généralistes			
Signataires du contrat d'accès aux soins OPTAM /OPTA CO	BR	120%	140%
Non Signataires du contrat d'accès aux soins OPTAM /OPTA CO	BR	100%	120%
Honoraires médecins spécialistes			
Signataires du contrat d'accès aux soins OPTAM /OPTA CO	BR	130%	150%
Non Signataires du contrat d'accès aux soins OPTAM /OPTA CO	BR	110%	130%
Actes techniques médicaux			
Signataires du contrat d'accès aux soins OPTAM /OPTA CO	BR	130%	150%
Non Signataires du contrat d'accès aux soins OPTAM /OPTA CO	BR	110%	130%
Auxiliaires médicaux	BR	100%	100%
Analyses médicales	BR	100%	100%
Radiologie			
Signataires du contrat d'accès aux soins OPTAM /OPTA CO	BR	100%	120%
Non Signataires du contrat d'accès aux soins OPTAM /OPTA CO	BR	100%	100%
Transport	BR	100%	100%
Pharmacie vignette blanche	BR	100%	100%
Pharmacie vignette bleue	BR	100%	100%
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité			
Frais de séjour établissements conventionnés SS	BR	120%	150%
Honoraires médicaux et chirurgicaux			
Signataires du contrat d'accès aux soins	BR	130%	150%
Non Signataires du contrat d'accès aux soins	BR	110%	130%
Forfait journalier hospitalier sans limitation de durée	FR	Frais réels	Frais réels
Chambre particulière (en € / jour) (y compris maternité)	PMSS	1,0%	2,5%
Dentaire			
Consultations et soins dentaires	BR	100%	100%
Prothèses dentaires remboursées Sécurité Sociale (dont inlay-core)	BR	170%	300%
Orthodontie prise en charge par la Sécurité Sociale	BR	125%	250%
Implantologie	Euros	150 € / A / B	300 € / A / B
Parodontologie	Euros	50€ / A /B	100 € / A / B
Optique			
Plafond optique : dans la limite de 2 verres et 1 monture tous les 2 ans sauf pour les mineurs ou en cas d'évolution de la vue de 0.25 dioptrie.			
Monture	Euros	60% BR + 50 €	60% BR + 115 €
Verre simple	Euros	60% BR + 45 €	60% BR + 100 €
Verre complexe	Euros	60% BR + 100 €	60% BR + 200 €
Verre hypercomplexe	Euros	60% BR + 120 €	60% BR + 275 €
Lentilles prises en charge par Sécurité sociale (€ /an)	Euros	100% BR + 100 € /A/B	100% BR + 150 € / A / B
Chirurgie de l'œil	Euros	300 € / A / B	600 € / A /B
Autres			
Grands et petits appareillages (orthèses, prothèses médicales, orthopédie et locations d'appareils) pris en charge par la Sécurité Sociale	BR	300%	400%
Prothèses auditives	BR	100% BR + 3% PMSS	150% BR + 5% PMSS
Actes de prévention	Euros	100%	100%
Médecine douce (ostéopathie, acupuncture, étio-pathie, chiropraxie, diététique)	Euros	15€ par séance Maxi 2 séances / A / B	30 € par séance Maxi 2 séances / A /B
Contraception (pilules contraceptives dites de 3ème ou 4ème génération)	Euros	100 € / an	100 € / an

BR = Base de remboursement de la Sécurité Sociale

FR = Frais réels

RSS = Remboursement de la Sécurité Sociale / PMSS = Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS 2017 : 3 269 €)

OPTAM/OPTAM CO = Option Tarifaire Maîtrisée / Option Tarifaire Maîtrisée – Chirurgie Obstétrique. (Remplace le contrat d'accès au soin(CAS) à partir du 1^{er} janvier 2017)

Article 2

Taux de la cotisation mensuelle de base

Les signataires fixent le taux des cotisations dues au titre du régime de complémentaire santé à 0,94 % du PMSS.

La cotisation mensuelle est répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

La quote-part salariale est prélevée sur la rémunération mensuelle de chaque salarié. Elle est dite « cotisation salarié ».

Conformément, au décret du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés, pour les salariés relevant du régime obligatoire local d'Alsace-Moselle, les prestations versées au titre de la couverture complémentaire seront déterminées après déduction de celles déjà garanties par le régime obligatoire ; en conséquence, les cotisations à la charge de l'employeur et du salarié seront réduites à hauteur du différentiel de prestations correspondant.

Article 3

Action sociale de la branche. – Solidarité. – Prévention santé

Conformément à l'article 8 de l'accord du 22 juin 2015 mettant en place un régime complémentaire santé dans la branche des commerces de détail non alimentaires, au moins 2 % des cotisations seront alloués, lors de la première année de mise à disposition du régime, au financement d'actions de prévention de santé publique et aux prestations d'action sociale des salariés de la branche.

Article 4

Cotisation pour le régime optionnel

Le salarié pourra améliorer les prestations dont il bénéficie en souscrivant facultativement des garanties optionnelles.

Le salarié finance intégralement ces garanties dont le taux a été collectivement négocié.

Article 5

Dispositions diverses. – Entrée en vigueur. – Extension

À l'issue de la procédure de signature le texte du présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent avenant sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2018.

Fait à Paris, le 22 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3251

Convention collective nationale

IDCC : 1517. – **COMMERCES DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**
Antiquités, brocante, galeries d'art (œuvres d'art),
arts de la table, coutellerie, droguerie,
équipement du foyer, bazars, commerces ménagers,
modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie

AVENANT N° 5 DU 22 NOVEMBRE 2017
À L'ACCORD DU 22 JUIN 2015 RELATIF À LA MISE EN PLACE
D'UN RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE FRAIS DE SANTÉ
MODIFIANT SON ARTICLE 7 « MAINTIEN DES GARANTIES »

NOR : ASET1850278M
IDCC : 1517

Entre :

SNCAO ;

SNAN ;

CSNEDT ;

CPGA ;

FNDMV ;

CSNEFBCM ;

CSMM ;

FFDDEFB ;

FCSJPE ;

CDNA,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FCS CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu le décret n° 2017-372 du 21 mars 2017 relatif à l'application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, les signataires conviennent de modifier l'article 7 de l'accord du 22 juin 2015 comme suit.

« Article 7

Maintien des garanties

Le régime frais de santé propose, conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite "loi Évin" et selon les modalités de la jurisprudence de février 2008 et de janvier 2009, un maintien des garanties pour :

- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les ayants droit de l'assuré décédé, selon le principe de couverture automatique des enfants de parents isolés.

Les anciens salariés bénéficiant des dispositions d'un dispositif "article 4 loi Évin" ont le choix entre :

- une structure d'accueil comportant plusieurs formules, dont le choix revient à l'ancien salarié ;
- un maintien strictement à l'identique des garanties du régime conventionnel obligatoire souscrit par l'entreprise. Les garanties facultatives ne sont pas maintenues dans ce cadre.

Conformément à la législation en vigueur, les tarifs applicables, pour le salarié seul en cas de maintien à l'identique des garanties du régime conventionnel obligatoire souscrit par l'entreprise, sont plafonnés pour tous les contrats souscrits à compter du 1^{er} juillet 2017, selon les modalités suivantes :

- la première année, les cotisations ne peuvent être supérieures aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs ;
- la deuxième année, les cotisations ne peuvent être supérieures de plus de 25 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs ;
- la troisième année, les cotisations ne peuvent être supérieures de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs ;
- au-delà de la 3^e année les tarifs seront revus en fonction des résultats techniques du régime d'accueil.

Pour les conjoints, le tarif est égal à 150 % du tarif conjoint des actifs.

Les résultats techniques de ces maintiens de garanties sont mutualisés avec ceux des actifs. »

Dispositions diverses. – Entrée en vigueur. – Extension

À l'issue de la procédure de signature le texte du présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2331-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent avenant sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa signature.

Fait à Paris, le 22 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3015

Convention collective nationale
IDCC : 1561. – CORDONNERIE MULTISERVICE

AVENANT DU 19 JUIN 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR 2017

NOR : ASET1850294M

IDCC : 1561

Entre :

FFCM ;

SRIC,

D'une part, et

FNAACFE-CGC ;

FNP FO ;

THCCGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les salaires minima bruts mensuels sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,667 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

(En euros.)

OUVRIERS – EMPLOYÉS				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel
I	1	140	9,81	1 488,62
	2	145	9,87	1 496,33
II	1	150	9,92	1 504,03
	2	155	9,96	1 511,74
III	1	165	10,57	1 602,66

(En euros.)

EMPLOYÉS – TECHNICIENS – AGENTS DE MAÎTRISE				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel
IV	1	180	11,47	1 738,99
	2	200	12,70	1 925,88
V	1	220	13,97	2 118,32
VI	1	240	15,20	2 306,13

(En euros.)

CADRES				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel
VII	1	270	17,08	2 590,94
VIII	1	300	18,96	2 875,74
	2	320	20,21	3 065,10

Les salaires minima bruts mensuels prennent en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité.

Ces salaires sont des bases nationales et les salaires réels peuvent se déterminer au niveau de chaque entreprise.

La commission nationale se réunira une fois par an, pour examiner et appliquer le salaire de base national professionnel.

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la date de parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Article 3

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles R. 2231-2 et suivants du code du travail.

Article 4

Les parties signataires demandent au ministre de l'emploi d'étendre le présent accord.

Fait à Paris, le 19 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3254

Convention collective nationale
IDCC : 993. – **PROTHÉSISTES DENTAIRES
ET PERSONNELS DES LABORATOIRES
DE PROTHÈSES DENTAIRES**

AVENANT N° 6 DU 5 DÉCEMBRE 2017
PORTANT MODIFICATION DE L'AVENANT N° 4 DU 4 JANVIER 2005
RELATIF À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES PROTHÉSISTES DENTAIRES
ET DES PERSONNELS DES LABORATOIRES DE PROTHÈSE DENTAIRE

NOR : ASET1850301M
IDCC : 993

Entre :

UNPPD,

D'une part, et

FNISPAD ;

FSS CFDT ;

FSPPSS FO ;

FSAS CGT ;

UNSA santé sociaux,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire se sont réunis en date du 5 décembre 2017 afin de procéder à l'actualisation du régime prévoyance et à ses modalités d'application.

Article 1^{er}

Modification du régime de prévoyance

Est modifié l'article suivant :

L'article 4 « Garantie rente éducation » de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 est modifié comme suit.

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, il est versé par quotité trimestrielle à terme d'avance, une rente temporaire au profit de chaque enfant à charge, défini dans l'article 5 de l'avenant n° 5 du 16 mai 2014, dont le montant annuel est égal à :

- 10 % des tranches A et B jusqu'à 11 ans inclus, avec une rente minimale fixée à 1 090 € brut ;
- 15 % des tranches A et B de 12 à 17 ans inclus, avec une rente minimale fixée à 1 090 € brut ;
- 20 % des tranches A et B de 18 à 25 ans inclus (tant qu'il répond à la définition d'enfant à charge) avec une rente minimale fixée à 1 090 € brut.

Ces rentes sont doublées pour les orphelins de père et de mère.

La rente minimale garantie est estimée sur l'année civile. En cas de décès du salarié en cours d'année, celle-ci sera proratisée.

L'invalidité absolue et définitive (IAD) du salarié reconnue par la sécurité sociale avec classement en 3^e catégorie d'invalidité ouvre droit par anticipation au versement de la rente éducation prévue ci-dessus au profit de chaque enfant à charge. Le service des rentes éducation par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la présente garantie.

Article 2

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 les salariés relevant de la convention collective et ce quelle que soit la taille de leur entreprise.

Article 3

Date d'effet. – Extension

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2018 pour tous les laboratoires entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et personnels des laboratoires de prothèse dentaire.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, son extension.

Fait à Paris, le 5 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3260

Convention collective nationale

IDCC : 1605. – **ENTREPRISES DE DÉSINFECTION,
DÉSINSECTISATION ET DÉRATISATION (3D)**

ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2017
RELATIF À LA REVALORISATION DES SALAIRES POUR 2018

NOR : ASET1850311M

IDCC : 1605

Entre :

CS3D,

D'une part, et

FS CFDT ;

FEETS FO ;

CFTC CMTE ;

SNES CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

1. La revalorisation des salaires minima mensuels et des primes d'anciennetés associées, conformément à la grille jointe en annexe, avec un taux de 0,8 % sur le groupe 1 de la grille, est applicable à la date de l'extension du présent accord pour l'ensemble de la branche des 3D et au plus tôt au 1^{er} juillet 2018 ;
2. La revalorisation des salaires minima mensuels et des primes d'anciennetés associées, conformément à la grille jointe en annexe, avec un taux de 0,5 % sur le groupe 2 de la grille, est applicable à la date de l'extension du présent accord pour l'ensemble de la branche des 3D et 0,5 % supplémentaire au 1^{er} juillet 2018 ;
3. Le niveau 5 du groupe 2 se voit revalorisé de 1 % à la date d'extension puis 0,5 % au 1^{er} juillet 2018 et à la date d'extension pour les primes d'ancienneté associées ;
4. La revalorisation des salaires minima mensuels conformément à la grille jointe en annexe, avec un taux de 0,5 % sur le groupe 3 de la grille, est applicable à la date de l'extension du présent accord pour l'ensemble de la branche des 3D et 0,5 % supplémentaire au 1^{er} juillet 2018 ;

5. La grille des primes d'ancienneté est modifiée par la création d'une tranche de 15 à 20 ans d'ancienneté et une tranche supérieure à 20 ans.

Les taux étant respectivement de 15 % et 18 %.

Fait à Courbevoie, le 20 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

GRILLE DES MINIMA NAO 2018

Proposition CMP 20 décembre 2017

GROUPE	NIVEAU	DATE APPLICATION DERNIERS ACCORDS								ACCORD 2016	NÉGO 2017	NÉGO 2018		PRIME D'ANCIENNETÉ						
		01/06/2009	01/09/2009	01/08/2010	01/05/2012	01/08/2013	01/08/2014	12/01/2015	01/01/2018			01/07/2018	3-6 ans	6-9 ans	9-12 ans	12-15 ans	15-20 ans	> 20 ans		
									0,8 %	1 %	1 %	0,8 %	3 %	6 %	9 %	12 %	15 %	18 %		
G 1	1	1 325,00	1 340,00	1 355,00	1 423,00	1 452,00	1 470,88	1 485,50	1 497,38	1 512,36	1 527,48	1 539,70	Sans objet (passage au niveau 2 au bout de 2 ans au plus)							
	2	1 375,00	1 390,00	1 405,00	1 475,00	1 505,00	1 524,57	1 539,00	1 551,31	1 566,83	1 582,49	1 595,15	4785	95,71	143,56	191,42	239,27	287,13		
	3	1 425,00	1 440,00	1 455,00	1 527,00	1 557,00	1 577,24	1 593,00	1 605,74	1 621,80	1 638,02	1 651,12	49,63	99,07	148,50	198,13	247,67	297,20		
	4	1 480,00	1 490,00	1 507,00	1 579,00	1 609,00	1 629,92	1 646,00	1 659,17	1 675,76	1 692,52	1 706,05	51,18	102,36	153,55	204,73	255,91	307,09		
									0,8 %	1 %	0,5 %	0,5 %								
G 2	5	1 590,00	1 590,00	1 610,00	1 679,00	1 709,00	1 731,22	1 748,00	1 761,98	1 779,60	1 797,40	1 806,39	54,19	108,38	162,57	216,77	270,96	325,15		
	6	1 760,00	1 760,00	1 775,00	1 850,00	1 865,00	1 889,25	1 908,00	1 923,26	1 942,50	1 952,21	1 961,97	58,86	117,72	176,58	235,44	294,30	353,15		
	7	1 970,00	1 970,00	1 985,00	2 069,00	2 084,00	2 111,09	2 132,00	2 149,06	2 170,55	2 181,40	2 192,31	65,77	131,54	197,31	263,08	328,85	384,62		
	8	2 111,00	2 111,00	2 125,00	2 215,00	2 230,00	2 258,99	2 281,00	2 299,25	2 322,24	2 333,85	2 345,52	70,37	140,73	211,10	281,46	351,83	422,19		
									0,8 %	1 %	0,5 %	0,5 %								
G 3	9	2 340,00	2 340,00	2 355,00	2 454,00	2 469,00	2 481,35	2 500,00	2 520,00	2 545,20	2 557,93	2 570,72	Pas de prime d'ancienneté pour les cadres							
	10	3 010,00	3 010,00	3 025,00	3 151,00	3 166,00	3 181,83	3 206,00	3 231,65	3 283,98	3 280,28	3 296,69								
	11	4 330,00	4 330,00	4 345,00	4 520,00	4 535,00	4 557,68	4 592,00	4 628,74	4 675,02	4 695,40	4 721,89								
	12	4 995,00	4 995,00	5 005,00	5 190,00	5 205,00	5 231,03	5 270,00	5 312,16	5 385,28	5 392,11	5 419,07								

Brochure n° 3014

Convention collective nationale
IDCC : 2336. – ORGANISMES GESTIONNAIRES DE FOYERS
ET SERVICES POUR JEUNES TRAVAILLEURS

AVENANT N° 44 DU 14 DÉCEMBRE 2017
À LA CONVENTION DU 16 JUILLET 2003
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1850305M
IDCC : 2336

Entre :

CNEA,

D'une part, et

FSS CFDT ;

SNEPAT FO,

D'autre part,

il a été convenu de ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Cet avenant annule et remplace l'avenant de prorogation du 28 juin 2016 relatif à la formation professionnelle. Il annule et remplace les articles 3.3.2, 6.1 et 8 de l'accord n° 13 du 11 février 2015 de la CCN FSJT. Par ailleurs, il annule et remplace l'article 8 de l'accord n° 14 du 9 septembre 2015 de la CCN FSJT.

Article 2

Dispositions modifiées de l'accord n° 13 du 11 février 2015

2.1. Modification de l'article 3.3.2

L'article 3.3.2 de l'accord n° 13 du 11 février 2015 intitulé « Abondement supplémentaire du compte personnel de formation » est supprimé et remplacé comme suit :

« 3.3.2. Abondement spécifique de certains projets
réalisés dans le cadre du compte personnel de formation

Lorsque la durée de la formation retenue par un salarié disposant d'au moins un point sur son compte professionnel de prévention (C2P) est supérieure au nombre d'heures inscrites sur son compte personnel de formation et conformément aux dispositions des articles L. 6323-4-II et

L. 6323-14 du code du travail, le projet de formation est abondé selon les modalités arrêtées par la CPNEF.

La détention d'au moins un point sur le C2P est appréciée à la date de validation du dossier par l'organisme paritaire collecteur agréé désigné par la branche.

Cet abondement spécifique est activé avant celui que l'organisme paritaire collecteur agréé désigné par la branche pourrait accorder en mobilisant les fonds du plan de formation ou de la professionnalisation.

Par exception, cet abondement spécifique n'est pas déclenché lorsque le CPF est mobilisé dans le cadre d'un congé individuel de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences.

Les modalités de financement de cet abondement spécifique sont définies à l'article 6.1.2 du présent accord.

Les modalités de mise en œuvre de cet abondement (dont les types de dépenses financés et les montants horaires de prise en charge...) sont définies par la CPNEF.

Conformément aux dispositions prévues par l'article L. 6323-15 du code du travail, cet abondement spécifique n'entre pas en compte dans les modes de calcul des heures créditées sur le compte du salarié chaque année et du plafond mentionné à l'article L. 6323-11 du code du travail. »

2.2. Modification de l'article 6.1

L'article 6.1 de l'accord n° 13 du 11 février 2015 intitulé « Contributions légales et conventionnelles » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 6.1. Contributions légales et conventionnelles

6.1.1. Contributions légales et contributions complémentaires conventionnelles de droit commun

Conformément aux dispositions de la loi du 5 mars 2014, les entreprises relevant du champ du présent accord versent à Uniformalion une contribution légale au titre de la formation continue de leurs salariés. Cette contribution est gérée par Uniformalion selon les modalités prévues par la loi. Les partenaires sociaux considèrent que cette contribution légale n'est pas suffisante au regard des besoins des associations de la branche.

Aussi, ils décident d'instaurer une contribution conventionnelle permettant :

- de développer les politiques de formation instaurées dans la branche ;
- de financer la mission d'ingénierie et communication, prévue à l'article 1.4, selon les modalités définies en CPNEF ;
- de garantir une mutualisation des fonds nécessaire au développement de la formation au sein des entreprises et ainsi créer un haut degré de solidarité dans le secteur des entreprises gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs.

En effet, la contribution conventionnelle est mutualisée et gérée par la branche. L'entreprise pourra bénéficier, suivant des modalités décidées par la branche, de financements complémentaires pour des actions d'adaptation mais aussi accompagnant l'évolution du poste pour le maintien dans l'emploi et le développement des compétences.

Ce taux conventionnel, qui s'ajoute à la contribution légale du plan de formation, est égal à 1,34 % pour les entreprises de moins de 11 salariés et à 0,89 % pour les autres de 11 salariés et plus.

Au total, toutes les entreprises sont tenues de consacrer un taux égal à 1,89 % de la masse salariale au titre de la formation professionnelle continue et de verser en totalité les contributions légales et conventionnelles au sein d'Uniformalion. Le taux de 1,89 % est constitué par l'addition du taux

prévu par la loi du 5 mars 2014 et du taux conventionnel décidé par les partenaires sociaux de la branche.

(En pourcentage.)

Contribution	TAILLE DE L'ORGANISME			
	de 1 à 10 salariés	de 11 à 49 salariés	de 50 à 299 salariés	300 salariés et plus
Plan de formation légal	0,40	0,20	0,10	
Plan de formation conventionnel	1,34	0,89	0,89	0,89
Professionnalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
CIF		0,15	0,20	0,20
FPSPP		0,15	0,20	0,20
CPF		0,20	0,20	0,20
Taux total de la contribution	1,89	1,89	1,89	1,89

6.1.2. Contribution supplémentaire conventionnelle additionnelle pour les projets CPF des salariés titulaires d'un compte professionnel de prévention

Afin de contribuer au financement de l'abondement spécifique accordé à certains projets de formation réalisés dans le cadre du compte personnel de formation qui est prévu à l'article 3.3.2 du présent accord, l'entreprise est redevable d'un financement dédié d'un montant forfaitaire de 312 € par salarié disposant d'au moins un point sur son C2P.

Ce montant forfaitaire est dû quelle que soit la durée du travail du salarié concerné et quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise.

L'entreprise s'acquitte de cette contribution supplémentaire conventionnelle additionnelle auprès de l'organisme paritaire collecteur agréé désigné par la branche avant le 1^{er} mars de l'année de déclaration de l'exposition à l'un des facteurs de pénibilité.

Par exception, pour les salariés ayant été exposés à l'un des facteurs de pénibilité en 2015, le versement de la contribution supplémentaire conventionnelle additionnelle sera acquitté par l'employeur au plus tard le 1^{er} mars 2017.

6.1.3. Mise en œuvre de la politique de formation

La CPNEF adressera chaque année à Uniformation les orientations prioritaires à prendre en compte pour l'affectation des contributions conventionnelles qu'il s'agisse de projets collectifs ou de réponses à l'expression des besoins individuels des entreprises.

Par ailleurs, Uniformation, au sein de ses délégations régionales, recherchera tous les fonds régionaux supplémentaires permettant le développement de la formation professionnelle au sein de la branche des entreprises gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs en lien avec les réalités spécifiques des bassins d'emplois ».

Article 3

*Prorogation de la durée de l'accord n° 13 du 11 février 2015
et de l'accord n° 14 du 9 septembre 2015*

Les partenaires sociaux conviennent de proroger la durée de l'accord n° 13 du 11 février 2015 et de l'accord n° 14 du 9 septembre 2015 de la CCN FSJT, relatifs à la formation professionnelle. En conséquence, se substituent aux dispositions des articles 8 de ces deux accords, les dispositions suivantes.

« Le présent accord prend effet à compter de sa date de signature. Il est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 31 décembre 2018. À l'expiration de ce délai, le présent accord cessera de produire ses effets et ne pourra donc être reconduit tacitement.

Au cours de sa période de validité, l'accord peut être modifié par avenant à la demande de l'une ou l'autre des parties.

L'OPCA fournira un bilan fin 2018 permettant aux partenaires sociaux de mesurer les effets des dispositifs de formation ».

Les autres dispositions des accords n° 13 et n° 14 restent inchangées.

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent avenant prend effet rétroactivement au 1^{er} janvier 2017.

Article 5

Accord d'entreprise

Aucun accord d'entreprise ne peut modifier le présent avenant par des dispositions qui seraient moins favorables aux salariés.

Article 6

Révision. – Dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 7

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 14 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3014

Convention collective nationale
IDCC : 2336. – ORGANISMES GESTIONNAIRES DE FOYERS
ET SERVICES POUR JEUNES TRAVAILLEURS

AVENANT N° 45 DU 14 DÉCEMBRE 2017
RELATIF À LA RÉVISION DU FONDS D'AIDE AU PARITARISME
NOR : ASET1850306M
IDCC : 2336

Entre :
CNEA,
D'une part, et
FSS CFDT ;
SNEPAT FO,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche des foyers et services pour jeunes travailleurs (FSJT) réaffirment que la formation professionnelle est essentielle à l'évolution tant des salariés que des entreprises gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs.

La branche des FSJT souhaite ainsi se donner les moyens afin de soutenir et aider les salariés et les entreprises à optimiser le recours à la formation professionnelle.

Pour atteindre cet objectif, les partenaires sociaux souhaitent réviser le taux de la cotisation au titre du fonds d'aide au paritarisme. La modification de ce taux permettra ainsi de consacrer une partie de ces fonds à des actions favorisant la pratique de la formation professionnelle dans la branche.

Article 1^{er}

Objet

Cet avenant modifie l'article 3.5.1 de la convention collective des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003.

Article 2

Modification de l'article 3.5.1

Le deuxième alinéa de l'article 3.5.1 de la convention collective nationale des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 est remplacé par : « cette coti-

sation est fixée à 0,29 % de la masse salariale brute annuelle, dont 0,09 % sera réservé à des actions visant à améliorer le recours à la formation professionnelle au bénéfice des entreprises et des salariés de la branche et non partageables entre les partenaires sociaux ».

Article 3

Entrée en vigueur

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

Article 4

Accord d'entreprise

Aucun accord d'entreprise ne peut modifier le présent avenant par des dispositions qui seraient moins favorables aux salariés.

Article 5

Révision. – Dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 6

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 14 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3098

Convention collective nationale
IDCC : 247. – INDUSTRIES DE L'HABILLEMENT

AVENANT DU 16 NOVEMBRE 2017
À L'ACCORD DU 1^{ER} JUILLET 2003 RELATIF À LA MISE EN PLACE
D'UN RÉGIME DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

NOR : ASET1850295M
IDCC : 247

Entre :

Fédération des industries diverses de l'habillement (FIDH) ;

FFICL ;

FFPAPF ;

FFIVM ;

FIDH ;

UFIMH,

D'une part, et

FS CFDT ;

THC CGT ;

CFTC CMTE ;

CTH CFE-CGC ;

Pharmacie LABM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 6 « Taux de cotisation » sont remplacées par :

« Le taux global de cotisation en contrepartie des garanties est fixé à 1,08 % de la tranche A. Il est réparti de la façon suivante :

	Cotisation totale	À la charge de l'employeur	À la charge du salarié
Décès - rentes	0,17 %	0,13 %	0,04 %
Incapacité de travail	0,35 %	–	0,35 %
Invalidité	0,56 %	0,41 %	0,15 % »

Article 2

Extension. – Date d'effet

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le 1^{er} juillet 2018.

Fait à Paris, le 16 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3191

Convention collective nationale
IDCC : 1588. – PERSONNEL DES SOCIÉTÉS
COOPÉRATIVES D'HLM

PROTOCOLE D'ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2017
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2018

NOR : ASET1850303M
IDCC : 1588

Entre :

FNSCHLM,

D'une part, et

SP CGT ;

FNSCB CFDT ;

SNUHAB CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet de la négociation

À compter du 1^{er} janvier 2018, les salaires mensuels minimaux de la nouvelle classification ont les valeurs ci-dessous, soit une augmentation de 1,2 % :

(En euros.)

NIVEAU	MINIMA 2018
A1	Smic
A2	1 628,03
A3	1 737,41
A4	1 917,67
A5	2 099,97
A6	2 334,02
A7	2 545,49
A8	2 746,02
A9	2 910,09

NIVEAU	MINIMA 2018
A10	3 183,55

À compter du 1^{er} janvier 2018, les salaires mensuels minimaux de l'annexe 4 de l'ancienne grille de classification ont les valeurs ci-dessous, soit une augmentation de 1,2 % :

(En euros.)

1 ^{re} catégorie	Femme de ménage	Smic
	Ouvrier spécialisé	Smic
	Ouvrier qualifié	Smic
	Ouvrier hautement qualifié	1 506,36
	Ouvrier hautement qualifié possédant plusieurs qualifications	1 542,82
	Ouvrier hautement qualifié chargé de menus travaux administratifs et de réception de bâtiment	1 579,28
	Chef d'équipe	1 761,58
	Contremaître	1 870,97
2 ^e catégorie	Veilleur de nuit, gardien, aide gardien	Smic
	Gardien chef	1 506,36

Article 2

Prime de vacances

Le montant de la prime de vacance est égal à 45,5 % du minimum mensuel du niveau A2, soit 740,75 €.

Article 3

Champ d'application

Le présent protocole d'accord s'applique au personnel soumis à la convention collective nationale du personnel des sociétés coopératives d'HLM du 15 mai 1990.

Article 4

Publicité et dépôt

Le présent protocole d'accord sera déposé en un exemplaire au conseil de prud'hommes de Paris et en un exemplaire papier accompagné d'une version sur support électronique auprès des services centraux du ministre chargé du travail. Il sera remis un original à chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 8 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3152

Convention collective nationale
IDCC : 1044. – HORLOGERIE
(Commerces de gros de l'horlogerie
et branches annexes)

AVENANT N° 8 DU 24 NOVEMBRE 2017
À L'ACCORD DU 13 FÉVRIER 2008 INSTITUANT UN RÉGIME COLLECTIF
DE PRÉVOYANCE OBLIGATOIRE

NOR : ASET1850282M
IDCC : 1044

Entre :

FH,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant précise la part des cotisations financée par l'employeur au titre de la prise en charge, par le régime prévoyance, d'une partie de l'obligation de maintien de salaire des cadres telle que définie par les dispositions légales et conventionnelles applicables.

Cet ajout répond à la réserve concernant l'article 6.4 du régime de prévoyance contenue dans l'arrêté ministériel du 28 avril 2017 publié au *Journal officiel* du 2 mai 2017 qui a étendu l'avenant n° 7 à l'accord du 13 février 2008 instituant un régime collectif de prévoyance obligatoire.

Il permet aussi un traitement fiscal et social approprié de cette partie du maintien de salaire employeur correspondant à 0,06 % de la tranche A et 0,18 % de la tranche B des salaires.

Le présent avenant modifie ainsi l'article 8.4 traitant des tarifs cadres créé par l'avenant n° 7 du 12 juin 2015.

Ceci exposé, les parties conviennent des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Modification de l'article 8.4 dénommé « Tarifs "cadres" ».

L'article 8.4 est désormais rédigé comme suit :

« La cotisation du régime de prévoyance des cadres est fixée en pourcentage du salaire brut limité à la tranche B.

Elle est égale à 1,56 % de TA (à la charge exclusive de l'employeur dont 0,06 % pour la partie du maintien de salaire employeur indemnisé au titre de l'art. 6.4) et 2,34 % de TB (répartie au global par moitié entre l'employeur – dont 0,18 % pour la partie de maintien de salaire employeur indemnisé au titre de l'art. 6.4 – et le salarié).

(En pourcentage.)

	TAUX DE COTISATION	
	Tranche A	Tranche B
Capital décès et annexes	0,49	0,49
Rente éducation	0,25	0,25
Rente conjoint	0,16	0,16
Incapacité temporaire*	0,26	0,52
Invalidité	0,34	0,86
Capital dépendance	0,06	0,06
Total	1,56	2,34

* : dont une partie du maintien de salaire à la charge de l'employeur (0,06 % TA/0,18 % TB). »

Article 2

Date d'effet. – Dépôt. – Extension

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois civil qui suit la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 24 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3152

Convention collective nationale
IDCC : 1044. – HORLOGERIE
(Commerces de gros de l'horlogerie
et branches annexes)

AVENANT N° 8 DU 24 NOVEMBRE 2017
MODIFIANT L'AVENANT N° 1 DU 17 NOVEMBRE 1979
RELATIF AUX CADRES
NOR : ASET1850283M
IDCC : 1044

Entre :

FH,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Suite au réexamen du régime de prévoyance de la branche de 2015 et à l'amélioration de l'indemnisation légale due par l'employeur en cas de maladie de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, il a été décidé de mettre à jour les dispositions conventionnelles particulières traitant de l'indemnisation des absences pour maladie ou accident des salariés cadres.

Les nouvelles dispositions permettent la lisibilité des dispositions conventionnelles rendues conformes à celles légales au-delà de 20 ans d'ancienneté. Elles sécurisent la pratique des employeurs de la branche et le bénéfice de l'indemnisation maladie ou accident pour les salariés concernés.

Le présent avenant modifie ainsi l'article 8 créé par l'avenant n° 1 du 17 décembre 1979 et modifié par l'avenant n° 3 du 27 juin 1980 et l'annexe I du 12 novembre 1981.

Ceci exposé, les parties conviennent des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Modification de l'article 8
dénommé « Indemnisation des absences pour maladie ou accident »

L'article 8 est désormais rédigé comme suit.

« À partir du 1^{er} jour d'absence, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou de l'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions ci-après, lorsqu'ils toucheront des indemnités journalières au titre des assurances sociales.

Dans le respect de la loi sur la mensualisation, l'employeur doit compléter les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale pour la part correspondant à ses versements, pour assurer à l'intéressé des ressources égales à tout ou partie de ses appointements mensuels sur les bases suivantes :

- de 1 à 5 ans inclus de présence : 64 jours indemnisés à 100 % complétés par 64 jours indemnisés à 50 % ;
- de 6 à 10 ans inclus de présence : 84 jours indemnisés à 100 % complétés par 84 jours indemnisés à 50 % ;
- de 11 à 15 ans inclus de présence : 104 jours indemnisés à 100 % complétés par 104 jours indemnisés à 50 % ;
- de 16 à 20 ans inclus de présence : 126 jours indemnisés à 100 % complétés par 126 jours indemnisés à 50 % ;
- de 21 à 25 ans inclus de présence : 126 jours indemnisés à 100 % complétés par 14 jours indemnisés à 66,67 % puis 112 jours indemnisés à 50 % ;
- de 26 à 30 ans inclus de présence : 126 jours indemnisés à 100 % complétés par 34 jours indemnisés à 66,67 % puis 92 jours indemnisés à 50 % ;
- à partir de 31 ans de présence : 126 jours indemnisés à 100 % complétés par 54 jours indemnisés à 66,67 % puis 72 jours indemnisés à 50 %.

Toutefois, en cas d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle survenue entre 3 mois et 12 mois de présence dans l'entreprise, la durée d'absence susceptible d'être indemnisée sera de 64 jours à 100 % et de 64 jours à 50 %.

Si plusieurs absences pour maladie séparées par une reprise effective de travail se produisent au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes fixées ci-dessus. »

Article 2

Date d'effet. – Dépôt. – Extension

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois civil qui suit la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 24 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3152

Convention collective nationale
IDCC : 1044. – HORLOGERIE
(Commerces de gros de l'horlogerie
et branches annexes)

AVENANT N° 45 DU 24 NOVEMBRE 2017
RELATIF AUX SALAIRES (ANNEXE II)
NOR : ASET1850284M
IDCC : 1044

Entre :

FH,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'horlogerie.

Article 1^{er}

Minima professionnels

Salariés non cadres :

Ouvriers et employés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMUM MENSUEL BRUT base 35 heures
I	I	1 509
	II	1 530
II	I	1 562
	II	1 605
III	I	1 648
	II	1 712

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMUM MENSUEL BRUT base 35 heures
IV	I	1 803
	II	1 914
V	I	2 015
	II	2 126

Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMUM MENSUEL BRUT base 35 heures
I	I	2 193
	II	2 402
II	I	2 482
	II	2 616

Salariés cadres :

Cadres débutants

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMUM MENSUEL BRUT base 35 heures
I	I	2 407

Cadres 35 heures

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMUM MENSUEL BRUT base 35 heures
I	I	2 804
	II	3 040
II	I	3 275
	II	3 633
III	I	3 965
	II	5 035
IV	I	
	–	

Cadres forfait jour

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMUM MENSUEL BRUT
I	I	
	II	

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMUM MENSUEL BRUT
II	I	3 627
	II	4 045
III	I	4 280
	II	5 350
IV	I	
	–	

Article 2

Prime d'ancienneté

Application de l'article 26 de la convention collective nationale de l'horlogerie.

Article 3

Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Conformément au chapitre 5 de l'accord de branche du 22 juin 2009 sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères objectifs.

Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Les signataires rappellent l'objectif posé par la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, de rechercher les moyens de supprimer les écarts de rémunération pouvant exister entre les hommes et les femmes.

À cette fin, les signataires demandent aux entreprises de mesurer les écarts non objectifs. S'ils existent, d'en déterminer les origines et de mettre en place des actions adaptées en vue de les supprimer.

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties conviennent que le présent avenant constitue un accord normatif de branche ; par conséquent aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension. La fédération de l'horlogerie accomplira les formalités nécessaires tant pour le dépôt que pour l'extension.

Fait à Paris, le 24 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 1604. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Rouen et Dieppe)
(29 mai 1991)
(Bulletin officiel n° 1991-6 bis)
(Étendue par arrêté du 25 octobre 1991,
Journal officiel du 30 octobre 1991)

ACCORD DU 26 JANVIER 2018
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES ANNUELLES GARANTIES,
AUX PRIMES ET AUX INDEMNITÉS POUR L'ANNÉE 2018

NOR : ASET1850312M
IDCC : 1604

Entre :
UIMM 76,
D'une part, et
CFE-CGC Haute-Normandie ;
CFDT métallurgie Rouen ;
USM FO métallurgie Seine-Maritime,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe II « Appointements minimaux garantis » sont annulées et remplacées comme suit :

« ANNEXE II

APPOINTEMENTS MINIMAUX GARANTIS

1° Principes

Il est institué des rémunérations effectives annuelles garanties (REAG).

Les REAG sont calculées pour une durée annuelle de 1 820 heures correspondant à un horaire de travail mensuel moyen de 151,67 heures. Elles sont applicables au titre de l'année civile.

Il sera procédé pour chaque salarié à une seule vérification en fin d'année ou lors du départ du salarié de l'entreprise.

Toutes dispositions seront prises en cours d'année pour qu'en fonction des modalités de rémunérations propres à chaque entreprise, le complément de salaire à verser, le cas échéant, lors de la vérification de fin d'année ne soit pas supérieur à 2 % de la REAG applicable. L'entreprise devra intégrer

pour l'année suivante et selon ses modalités de rémunération, les régularisations auxquelles elle aura éventuellement procédé en fin d'année.

2° Montant des REAG

Les rémunérations effectives annuelles garanties à partir de l'année 2018 sont réglées par le barème ci-dessous et s'appliquent dans les conditions suivantes :

Barème des REAG à partir de 2018

(En euros.)

	K	€
I	140	18 493
	145	18 540
	155	18 587
II	170	18 662
	180	19 035
	190	19 646
III	215	20 847
	225	21 624
	240	23 003
IV	255	23 790
	270	25 024
	285	26 406
V	305	27 950
	335	30 618
	365	33 298
	395	35 994

3° Modalités d'application des REAG

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

- les majorations pour heures supplémentaires ;
- la prime d'ancienneté telle que définie à l'article 19 de l'avenant "Mensuels" de la convention collective du 1^{er} juillet 1991 ;
- des majorations d'incommodités définies aux articles 25 et 27 de l'avenant "Mensuels" de la convention collective du 1^{er} juillet 1991 ;
- des indemnités pour travaux spéciaux définies à l'article 29 dudit avenant ;
- des sommes versées dans le cadre de la législation sur la participation et l'intéressement n'ayant pas le caractère de salaire ;
- des primes et des gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Les garanties annuelles de rémunérations correspondant à un horaire de travail mensuel de 151,67 heures, ces valeurs seront adaptées à l'horaire de travail considéré et seront applicables *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de

classement, d'un départ de l'entreprise, d'une absence pour laquelle il n'est pas prévu de maintien de rémunération.

Les périodes pendant lesquelles l'entreprise ne verse pas elle-même la totalité de la rémunération seront également exclues de la comparaison et les valeurs des barèmes seront calculées *pro rata temporis*. »

Article 2

Prime et ancienneté

1° Principe

Les dispositions du 2° « Rémunération minimale hiérarchique » de l'annexe III à la convention collective du 1^{er} juillet 1991 des industries métallurgiques des arrondissements Rouen et Dieppe sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

2° Rémunération minimale hiérarchique

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié, les rémunérations minimales hiérarchiques seront l'objet d'un réexamen paritaire annuel.

Les parties signataires rappellent que la base de calcul de la prime d'ancienneté sera constituée par les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord du 21 juillet 1975 modifié.

Au 1^{er} mars 2018, les rémunérations minimales hiérarchiques sont calculées sur la base d'une valeur de point de 5,48 €, base 151,67 heures, pour un horaire de travail effectif de 35 heures, appliquée aux coefficients.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

3° Valeur de la prime d'ancienneté

En application des dispositions du 2° ci-dessus, les montants des primes d'ancienneté sont fixés par les barèmes ci-après annexés.

Article 3

Indemnité de panier

Le premier alinéa de l'annexe IV à la convention collective du 1^{er} juillet 1991 des industries métallurgiques des arrondissements Rouen et Dieppe est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« L'indemnité de panier prévue par l'article 28 de l'avenant "Mensuels" est fixée à 8,40 € à compter du 1^{er} mars 2018 ».

Article 4

Indemnité de transport

Le premier alinéa de l'annexe V à la convention collective du 1^{er} juillet 1991 des industries métallurgiques des arrondissements Rouen et Dieppe est annulé et remplacé par l'alinéa suivant :

« L'indemnité de transport prévue par l'article 30 de l'avenant "Mensuels" ne sera due qu'aux salariés dont le domicile habituel par rapport au lieu de travail est situé dans un rayon égal ou supérieur à trois kilomètres. À compter du 1^{er} mars 2018, son montant est de vingt-sept euros et trente-six ct (27,36 €) par mois. Il est porté à trente-six euros et quatre-vingt-douze ct (36,92 €) par mois si le domicile habituel se trouve situé dans un rayon égal ou supérieur à cinq kilomètres, à quarante-sept euros et trente-sept ct (47,37 €) s'il se trouve situé dans un rayon égal ou supérieur à

dix kilomètres, à soixante-deux euros et quarante-sept ct (62,47 €) par mois s'il se trouve situé dans un rayon égal ou supérieur à vingt kilomètres ».

Article 5

Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord sera déposé conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Mont-Saint-Aignan, le 26 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème ancienneté au 1^{er} mars 2018

Correspondant à la durée légale mensuelle de 151,67 heures (horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif).
Valeur du point : 5,48 €.

Ouvriers (y compris la majoration de 5 %)

(En euros.)

COEFFICIENT	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS	8 ANS	9 ANS	10 ANS	11 ANS	12 ANS	13 ANS	14 ANS	15 ANS
140	24,17	32,22	40,28	48,33	56,39	64,44	72,50	80,56	88,61	96,67	104,72	112,78	120,83
145	25,03	33,37	41,72	50,06	58,40	66,75	75,09	83,43	91,78	100,12	108,46	116,81	125,15
155	26,76	35,67	44,59	53,51	62,43	71,35	80,27	89,19	98,11	107,02	115,94	124,86	133,78
170	29,35	39,13	48,91	58,69	68,47	78,25	88,04	97,82	107,60	117,38	127,16	136,95	146,73
190	32,80	43,73	54,66	65,60	76,53	87,46	98,39	109,33	120,26	131,19	142,12	153,06	163,99
215	37,11	49,48	61,86	74,23	86,60	98,97	111,34	123,71	136,08	148,45	160,82	173,20	185,57
240	41,43	55,24	69,05	82,86	96,67	110,48	124,29	138,10	151,91	165,72	179,52	193,33	207,14
255	44,02	58,69	73,36	88,04	102,71	117,38	132,05	146,73	161,40	176,07	190,75	205,42	220,09
270	46,61	62,14	77,68	93,21	108,75	124,29	139,82	155,36	170,89	186,43	201,97	217,50	233,04
285	49,20	65,60	81,99	98,39	114,79	131,19	147,59	163,99	180,39	196,79	213,19	229,58	245,98

Agents de maîtrise d'atelier (seulement) (y compris la majoration de 7 %)

(En euros.)

COEFFICIENT	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS	8 ANS	9 ANS	10 ANS	11 ANS	12 ANS	13 ANS	14 ANS	15 ANS
215	37,82	50,43	63,03	75,64	88,25	100,85	113,46	126,07	138,67	151,28	163,89	176,49	189,10
240	42,22	56,29	70,36	84,44	98,51	112,58	126,65	140,73	154,80	168,87	182,94	197,02	211,09
255	44,86	59,81	74,76	89,71	104,67	119,62	134,57	149,52	164,47	179,43	194,38	209,33	224,28
285	50,13	66,85	83,56	100,27	116,98	133,69	150,40	167,11	183,82	200,54	217,25	233,96	250,67
305	53,65	71,54	89,42	107,30	125,19	143,07	160,96	178,84	196,72	214,61	232,49	250,38	268,26
335	58,93	78,57	98,22	117,86	137,50	157,14	176,79	196,43	216,07	235,72	255,36	275,00	294,65
365	64,21	85,61	107,01	128,41	149,81	171,22	192,62	214,02	235,42	256,83	278,23	299,63	321,03
395	69,48	92,64	115,81	138,97	162,13	185,29	208,45	231,61	254,77	277,93	301,10	324,26	347,42

Administratifs, techniciens et agents de maîtrise (maîtrise d'atelier exclue)

(En euros.)

COEFFICIENT	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS	8 ANS	9 ANS	10 ANS	11 ANS	12 ANS	13 ANS	14 ANS	15 ANS
140	23,02	30,69	38,36	46,03	53,70	61,38	69,05	76,72	84,39	92,06	99,74	107,41	115,08
145	23,84	31,78	39,73	47,68	55,62	63,57	71,51	79,46	87,41	95,35	103,30	111,24	119,19
155	25,48	33,98	42,47	50,96	59,46	67,95	76,45	84,94	93,43	101,93	110,42	118,92	127,41
170	27,95	37,26	46,58	55,90	65,21	74,53	83,84	93,16	102,48	111,79	121,11	130,42	139,74
180	29,59	39,46	49,32	59,18	69,05	78,91	88,78	98,64	108,50	118,37	128,23	138,10	147,96
190	31,24	41,65	52,06	62,47	72,88	83,30	93,71	104,12	114,53	124,94	135,36	145,77	156,18
215	35,35	47,13	58,91	70,69	82,47	94,26	106,04	117,82	129,60	141,38	153,17	164,95	176,73
225	36,99	49,32	61,65	73,98	86,31	98,64	110,97	123,30	135,63	147,96	160,29	172,62	184,95
240	39,46	52,61	65,76	78,91	92,06	105,22	118,37	131,52	144,67	157,82	170,98	184,13	197,28
255	41,92	55,90	69,87	83,84	97,82	111,79	125,77	139,74	153,71	167,69	181,66	195,64	209,61
270	44,39	59,18	73,98	88,78	103,57	118,37	133,16	147,96	162,76	177,55	192,35	207,14	221,94
285	46,85	62,47	78,09	93,71	109,33	124,94	140,56	156,18	171,80	187,42	203,03	218,65	234,27
305	50,14	66,86	83,57	100,28	117,00	133,71	150,43	167,14	183,85	200,57	217,28	234,00	250,71
335	55,07	73,43	91,79	110,15	128,51	146,86	165,22	183,58	201,94	220,30	238,65	257,01	275,37
365	60,01	80,01	100,01	120,01	140,01	160,02	180,02	200,02	220,02	240,02	260,03	280,03	300,03
395	64,94	86,58	108,23	129,88	151,52	173,17	194,81	216,46	238,11	259,75	281,40	303,04	324,69

Brochure n° 3113

Convention collective nationale
IDCC : 2089. – INDUSTRIE DES PANNEAUX À BASE DE BOIS

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2017
RELATIF À LA COLLECTE DES CONTRIBUTIONS
DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

NOR : ASET1850280M
IDCC : 2089

Entre :

UIPP ;

UIPC,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

FNSCB CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Exprimant une volonté commune de poursuivre une politique de développement de la formation professionnelle et de l'insertion au bénéfice des entreprises et des salariés dans les secteurs de l'industrie des panneaux à base de bois, les parties signataires conviennent des dispositions qui suivent :

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Objet

Les parties signataires décident que les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord devront verser à l'OPCA 3 + dénommé « l'OPCA de branche » ci-après, les contributions formation pour lesquelles celui-ci a compétence de collecte, dans les conditions fixées au titre II du présent accord.

Article 2

Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la nomenclature des activités françaises, des catégories suivantes :

a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés.

b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés.

c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.

d) Fabrication de :

- panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois ;
- panneaux de particules replaqués de bois ;
- panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
- panneaux stratifiés, peints, prépeints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

À l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;
- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

TITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES À LA COLLECTE DES CONTRIBUTIONS FORMATION PAR L'OPCA DE BRANCHE

Article 3

Entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 0,55 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente visée aux articles L. 6331-2 et R. 6332-22-2 du code du travail, comprenant :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
2. Une contribution « plan de formation » de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 4

Entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-3 du code du travail, décomposée comme suit :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
2. Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par

l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés ;

3. Une contribution « plan de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
4. Une contribution « congé individuel de formation » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
5. Une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 5

Entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-4 du code du travail, décomposée comme suit :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
2. Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés ;
3. Une contribution « plan de formation » de 0,10 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
4. Une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
5. Une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 6

Entreprises employant 300 salariés et plus

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant 300 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-5 du code du travail, décomposée comme suit :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
2. Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement.

Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés ;

3. Une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
4. Une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 7

Dispositions communes à toutes les entreprises

Quel que soit leur effectif, les entreprises versent à l'OPCA de branche la contribution « CIF-CDD » égale à 1 % du montant des rémunérations versées aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant l'année en cours, dans les conditions visées aux articles L. 6322-37 et suivants du code du travail.

TITRE III

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 8

Date d'effet

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Il s'appliquera pour la collecte réalisée au 28 février 2018 et uniquement pour cette collecte.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au cours du 1^{er} semestre 2018, afin d'examiner les modalités des nouvelles conditions de la définition de la politique de formation des entreprises relevant des secteurs d'activité de l'industrie des panneaux à base de bois, et de l'accord de collecte des fonds de formation qui pourrait en résulter.

Article 9

Clause de sauvegarde

Le présent accord annule et remplace toutes dispositions antérieures ayant le même objet.

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des obligations ultérieures d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle relatives à la collecte et/ou à l'affectation de fonds de la formation professionnelle et ayant une incidence sur le présent accord.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

Article 10

Dépôt et extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

Article 11

Adhésion

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et modalités prévues à l'article L. 2261-3 du nouveau code du travail.

Article 12

Dénonciation. – Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

Fait à Paris, le 13 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3052

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

AVENANT DU 4 DÉCEMBRE 2017
À L’ACCORD DU 2 OCTOBRE 2017 PORTANT RECOMMANDATION DE L’APGIS
POUR L’ASSURANCE DES RÉGIMES DÉCÈS, INCAPACITÉ DE TRAVAIL,
INVALIDITÉ, MATERNITÉ/PATERNITÉ ET DES RÉGIMES FRAIS DE SOINS DE SANTÉ
DES SALARIÉS DE LA PHARMACIE D’OFFICINE ET INSTITUANT DES GARANTIES COLLECTIVES
PRÉSENTANT UN DEGRÉ ÉLEVÉ DE SOLIDARITÉ

NOR : ASET1850300M
IDCC : 1996

Entre :

FSPE,

D’une part, et

FNIC CGT ;

FSS CFDT ;

CFTC santé sociaux ;

FNSCIC CFE-CGC,

D’autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 912-1, R. 912-1 et suivants et D. 912-1 et suivants ;

Vu le code du travail ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d’officine du 3 décembre 1997, notamment son annexe IV « Régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et régimes frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d’officine » ;

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

Vu l’avenant du 2 octobre 2017 portant révision de la convention collective nationale étendue de la pharmacie d’officine du 3 décembre 1997 et relatif aux régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d’officine,

PRÉAMBULE

Désireuses d'articuler les termes de l'accord collectif national du 2 octobre 2017 susvisé avec ceux de l'avenant du 2 octobre 2017 susvisé et d'explicitier les modalités de collecte des cotisations alimentant le fonds HDS de la pharmacie d'officine ;

Les parties signataires sont convenues de ce qui suit :

Article 1^{er}

Au dernier alinéa de l'article 2 « Champ d'application de la recommandation » de l'accord collectif national du 2 octobre 2017 susvisé, les mots : « et présentant un degré élevé de solidarité conformes aux dispositions de l'article 3 ci-après » sont supprimés.

Article 2

L'article 3 « Degré élevé de solidarité » est modifié comme suit :

- au deuxième alinéa, les mots : « les parties signataires du présent accord décident que ces garanties seront financées » sont remplacés par les mots : « les parties signataires décident, en application de l'article L. 912-1, IV, du code de la sécurité sociale, que ces garanties seront financées » ;
- au troisième alinéa, les mots : « sont tenues de cotiser. » sont remplacés par les mots : « sont tenues de cotiser directement auprès du gestionnaire désigné à l'alinéa suivant. » ;
- au quatrième alinéa, la seconde phrase est remplacée par la phrase suivante :

« Les modalités de fonctionnement de ce fonds seront déterminées par accord collectif national, conformément aux dispositions de l'article R. 912-3 du code de la sécurité sociale. » ;
- à la première phrase du cinquième alinéa, les mots : « , sur proposition des comités paritaires de gestion des régimes de prévoyance et de frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine » sont supprimés ;
- au neuvième alinéa, les mots : « aide financière attribuée sur étude de dossier par les comités paritaires de gestion des régimes de prévoyance et de frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine, sur délégation de la commission paritaire nationale de la pharmacie d'officine. » sont remplacés par les mots : « aide financière attribuée sur étude de dossier par la commission paritaire nationale de la pharmacie d'officine ».

Article 3

Dispositions diverses

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

Le présent avenant, conclu pour une durée maximale de 5 ans, prendra effet le 1^{er} janvier 2018. Il sera présenté à l'extension à la demande de la partie la plus diligente.

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

Fait à Paris, le 4 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3375

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

AVENANT N° 4 DU 23 NOVEMBRE 2017
À L'ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2015 RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1850296M
IDCC : 3017

Entre :

UNIM ;

UPF,

D'une part, et

CFE-CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'accord du 17 décembre 2015, révisé par avenants du 19 février 2016, du 28 juin 2016 et du 3 novembre 2016, détermine de nouvelles garanties collectives obligatoires de prévoyance complémentaire en cas d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès.

Conformément aux dispositions de cet accord modifié, les garanties qu'il détermine entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2018 dans les établissements publics portuaires.

Dans cette perspective, le présent avenant a pour objet de rectifier une erreur dans la définition du salaire de référence, qui figure à l'article 3.1 de l'accord du 17 décembre 2015 précité.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 3.1 de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance sont modifiées comme suit :

Au premier alinéa de cet article, les termes : « des éléments maintenus en cas d'arrêt de travail (dont le supplément familial et la gratification annuelle) » sont supprimés.

La définition de la rémunération brute mensuelle d'activité qui sert de base au calcul du montant des garanties devient en conséquence la suivante :

« La rémunération brute mensuelle d'activité qui sert de base au calcul du montant des garanties est établie à partir de la rémunération moyenne des 12 derniers mois, à l'exception des éléments n'ayant pas le caractère de salaire ou qui résultent de la survenance d'un événement exceptionnel (monétisation de comptes épargne-temps, médailles du travail, primes de naissance, de mariage...). »

Les deux alinéas suivants qui figurent à l'article 3.1 demeurent inchangés.

Article 2

Le présent avenant entre en vigueur à la date de sa signature.

Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente dans les conditions fixées par le code du travail.

Fait à Paris, le 23 novembre 2017

(Suivent les signatures.)

Conventions collectives
PRESSE QUOTIDIENNE NATIONALE

IDCC : 214. – **Ouvriers des entreprises
de la région parisienne**

IDCC : 306. – **Cadres techniques
de la presse quotidienne parisienne**

IDCC : 394. – **Employés de la presse
quotidienne parisienne**

IDCC : 509. – **Cadres administratifs
de la presse quotidienne parisienne**

AVENANT N° 6 DU 22 DÉCEMBRE 2017
À L'ACCORD DE PRÉVOYANCE DU 16 AVRIL 1998

NOR : ASET1850285M
IDCC : 214

Entre :

SPQN,

D'une part, et

UFICT CGT ;

SGLCE CGT ;

SIPC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Afin de tenir compte des évolutions de la réglementation applicables aux contrats responsables, les partenaires sociaux conviennent de modifier les conditions de la couverture santé mise en place par l'accord du 16 avril 1998 qui désigne la mutuelle nationale de la presse et du livre devenue uMEn comme gestionnaire exclusif de l'accord.

La transformation des conditions d'éligibilité du contrat responsable imposant de revoir les garanties, le module PQN devient un contrat responsable dont les prestations sont modifiées conformément à la grille jointe au présent avenant.

Afin de maintenir le niveau des remboursements, il est également mis en place une garantie supplémentaire non responsable selon la grille jointe au présent avenant.

Les cotisations exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale, sont donc ventilées de la façon suivante.

Par ailleurs, à compter du 1^{er} janvier 2018, les cotisations du ticket modérateur (TM) solidaire de la mutuelle ont été fixées à :

(En pourcentage.)

TM SOLIDAIRE toutes taxes comprises	SALARIÉ	ENFANT	CONJOINT
Salarié actif	1,74	0,15	1,52
Maintien de droit	2,26	0,17	1,89

Donc la cotisation globale TM solidaire + module PQN + surcomplémentaire toutes taxes comprises s'élève à :

(En pourcentage.)

	SALARIÉ	ENFANT	CONJOINT
Salarié actif	2,85	0,36	2,46
Maintien de droit	3,93	0,38	3,30

Dans le cadre de cette démarche de responsabilisation et dans l'objectif de maîtrise des dépenses de santé, les partenaires sociaux conviennent de dresser au troisième trimestre 2018 un bilan du dispositif conclu dans le présent accord s'agissant notamment des dépassements d'honoraires. Pour ce faire, les services techniques de la mutuelle uMEn seront sollicités pour fournir et commenter les données de consommation nécessaires.

En application des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord est déposé à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

(Voir tableau page suivante.)

Les prestations sont exprimées en pourcentage de la base de remboursement de la Sécurité sociale (BR) ou du plafond mensuel de la Sécurité sociale ou en euro (€). La garantie TM et le module pqn responsable répondent au cahier des charges du contrat « responsable » défini à l'article L.871-1 du Code de la Sécurité sociale. La garantie surcomplémentaire PQN n'y répond pas. Seules sont retenues les dépenses afférentes à des actes donnant lieu à remboursement par la Sécurité sociale, sauf exception mentionnée ci-dessus. Les remboursements sont limités aux frais engagés. Les remboursements de la Mutuelle en % de la BR indiqués ci-après incluent le remboursement effectué par la Sécurité sociale pour le contrat de base.

	TM	Module pqn responsable	Surcomplémentaire pqn non responsable
Frais médicaux courants			
Pharmacie	100% BR		-
Consultations, visites généralistes - Médecins ayant adhéré à l'optam/optam co ⁽¹⁾	100% BR	75% BR	-
Consultations, visites généralistes - Médecins n'ayant pas adhéré à l'optam/optam co ⁽¹⁾	100% BR	55% BR	20% BR
Consultations, visites spécialistes - Médecins ayant adhéré à l'optam/optam co ⁽¹⁾	100% BR	125% BR	-
Consultations, visites spécialistes - Médecins n'ayant pas adhéré à l'optam/optam co ⁽¹⁾	100% BR	105% BR	20% BR
Consultations, visites neuro-psychiatriques - Médecins ayant adhéré à l'optam/optam co ⁽¹⁾	100% BR	25% BR	-
Consultations, visites neuro-psychiatriques - Médecins n'ayant pas adhéré à l'optam/optam co ⁽¹⁾	100% BR	5% BR	20% BR
Kinésithérapie, auxiliaires médicaux et analyses	100% BR	15% BR	-
Actes d'imagerie et d'échographie, actes techniques médicaux hors hospitalisation - Médecins ayant adhéré à l'optam/optam co ⁽¹⁾	100% BR	25% BR	-
Actes d'imagerie et d'échographie, actes techniques médicaux hors hospitalisation - Médecins n'ayant pas adhéré à l'optam/optam co ⁽¹⁾	100% BR	-	-
Frais de transport	100% BR	-	-
Participation assurée sociaux / actes onéreux (18,00 €)	100% BR	-	-
Hospitalisation prise en charge par la Sécurité sociale (1)			
Frais de séjour. Hospitalisation remboursée par la Sécurité sociale	100% BR	-	-
Honoraires médicaux et chirurgicaux - Médecins ayant adhéré à l'optam/optam co (1) (actes techniques ATM, de chirurgie ADC et d'anesthésie ADA)	100% BR	100% BR	-
Honoraires médicaux et chirurgicaux - Médecins n'ayant pas adhéré à l'optam/optam co (1) (actes techniques ATM, de chirurgie ADC et d'anesthésie ADA)	100% BR	80% BR	20% BR
Forfait journalier (sans limitation de durée et par jour)	100% des frais réels	-	-
Chambre particulière (sans limitation de durée et par jour)	-	2,2% du PMSS	-
Lit accompagnant enfant moins de 17 ans (sans limitation de durée et par jour)	-	2,8% du PMSS	-
Lit accompagnant adulte de 17 ans ou plus (limitation à 10 jours/an par bénéficiaire)	-	23 €	-
Dentaire			
Soins dentaires	100% BR	-	-
Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale (inlay-core indus) (1) (2) (3) avec entente préalable	485% BR	-	-
Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale (inlay-core indus) (1) (2) (3) sans entente préalable	435% BR	-	-
Prothèse sur implant remboursée par la Sécurité sociale dans la limite de 3 prothèses par an et par bénéficiaire - avec entente préalable	100% BR	385% BR dans la limite de 745 € / an / bénéficiaire	-
Prothèse sur implant remboursée par la Sécurité sociale dans la limite de 3 prothèses par an et par bénéficiaire - sans entente préalable	100% BR	335% BR dans la limite de 648 € / an / bénéficiaire	-
Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale (1) (2) (3) avec entente préalable (hors prothèses provisoires) (limitation à 3 actes par an et par bénéficiaire)	-	20% du PMSS	-
Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale (1) (2) (3) sans entente préalable (hors prothèses provisoires) (limitation à 3 actes par an et par bénéficiaire)	-	16% du PMSS	-
Orthodontie remboursée par la Sécurité sociale	-	485% BR	-
Orthodontie non remboursée par la Sécurité sociale (une seule fois en début de traitement)	-	20% du PMSS	-
Implant dentaire (y compris chirurgie et connectique) non remboursé par la Sécurité sociale (limitation à 3 implants par an et par bénéficiaire)	-	250 €/implant	-
Optique			
Verres et montures remboursés par la Sécurité sociale	cf grille optique	-	-
Lentilles de contact remboursées par la Sécurité sociale	40% BR	28% du PMSS / an / bénéficiaire (4)	-
Lentilles de contact non remboursées par la Sécurité sociale	-	10,5% du PMSS / an / bénéficiaire	-
Chirurgie réfractive de l'œil	-	250 € / œil	-
Appareillage			
Prothèses auditives	100% BR	575% BR	-
Rés pour appareils auditifs	100% BR	70% BR	-
Petit appareillage (bas à varicos, semelles orthopédiques, etc)	100% BR	215% BR	-
Grand appareillage (orthoprotèses, prothèses oculaires, etc)	100% BR	170% BR	-
Prothèses mammaires	-	5% du PMSS / an / bénéficiaire (4)	-
Cure thermique (hors thalassothérapie) remboursée par la Sécurité sociale			
Honoraires médicaux	100% BR	-	-
Traitement thermique	100% BR	-	-
Autres prestations			
Substituts nicotiniques remboursés par la Sécurité sociale	-	50 €	-
Médecine douce (acupuncture, homéopathes, ostéopathes (4), podologues et orthophonistes non remboursés par la Sécurité sociale)	20 € (5)	-	-
Allocation naissance (par enfant)	-	189 €	-
Indemnité décès	-	275 €	-
Participation de la caisse spéciale de funérailles	-	850 €	-
Services +			
Service assistance à domicile vie quotidienne	-	OUI	-
Action sociale	-	OUI	-

(1) chirurgie, maladie, obstétrique, convalescence (hors établissements médico-sociaux)

(2) acte soumis à entente préalable

(3) remboursement des modules PQN plafonné à 300 € par an et par bénéficiaire

(4) diplômés d'Etat de kinésithérapie et/ou enregistré au répertoire national d'identification des professionnels de santé (n° ADEP)

(5) par consultation ou acte dans la limite de 5 remboursements par année civile et par personne

(6) régime ticket modérateur TM inclus

Grille optique :	TM	module pqn responsable	Surcomplémentaire pqn
L'équipement complet (deux verres + une monture) tous les 24 mois à compter de la date d'acquisition d'au moins un des deux éléments de l'équipement ; ramené à 12 mois pour les bénéficiaires de moins de 18 ans ou en cas de changement de dioptries sur prescription médicale et avec un remboursement maximum pour la monture au sein de l'équipement.			
Equipement complet à deux verres faible correction ⁽¹⁾	100% BR	457,50€ - TM	-
Equipement complet à 1 verre faible correction + 1 verre moyenne correction ⁽²⁾⁽³⁾	100% BR	610,50 € - TM	-
Equipement complet à 1 verre faible correction + 1 verre forte correction ⁽²⁾⁽⁴⁾	100% BR	660 € - TM	222,00 €
Equipement complet à 2 verres moyenne correction ⁽³⁾	100% BR	750 € - TM	13,60 €
Equipement complet à 1 verre moyenne correction + 1 verre forte correction ⁽³⁾⁽⁴⁾	100% BR	800 € - TM	235,00 €
Equipement complet à 2 verres forte correction ⁽⁴⁾	100% BR	850 € - TM	455,50 €
Dont remboursement maximum pour la monture ⁽⁵⁾	100% BR	83 € - TM	-

(1) Verres faible correction correspondent aux codes LPP suivants de la nomenclature Sécurité sociale : 2200392, 2201574, 2203240, 2203996, 2270413, 2240457, 2205442, 2207915.

(2) Verres moyenne correction correspondent aux codes LPP suivants de la nomenclature Sécurité sociale : 2238041, 2249126, 2249304, 2249540, 2273554, 2283330, 2283516, 2293716, 2293850, 2282793, 2293776, 2293457, 2293445, 2240078, 2270338, 2240336, 2219381, 2268385, 2205500, 2293088, 2207441, 2248390, 2254868, 2209520, 2252683, 2265330, 2263436, 2249395, 2264045, 2262281, 2209169, 2249103.

(3) Verres forte correction correspondent aux codes LPP suivants de la nomenclature Sécurité sociale : 2238792, 2234039, 2245584, 2202229, 2202452, 2209860, 2205198, 2230442.

(4) Remboursement maximum compris dans le montant des équipements complets

Fait à Paris, le 22 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085

Convention collective nationale
IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT

AVENANT N° 83 DU 15 DÉCEMBRE 2017
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS CONVENTIONNELLES (ANNEXE IV)

NOR : ASET1850307M
IDCC : 16

Entre :
OTRE ;
TLF ;
FNTR ;
CNM,

D'une part, et
FGTE CFDT ;
SNATT CFE-CGC ;
FGT CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La convention collective nationale annexe n° 4 (Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres) en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 82, ce dernier en date du 18 avril 2017, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1^{er}

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

Les barèmes de rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties dans les entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément au tableau joint au présent avenant.

Article 2

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Entrée en application

Le présent avenant entre en application à compter du 1^{er} janvier 2018.

Article 4

Dépôt et publicité

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 15 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Personnel ingénieur et cadre

Pour 151,67 heures incluant les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail.

À compter du 1^{er} janvier 2018

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le groupe	RÉMUNÉRATION ANNUELLE garantie (art. 5, al. 4)	PAIEMENT MENSUEL minimal (art. 6.4, al. 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	30 620,29	2 296,52
		5 à 10 ans	32 151,30	2 411,35
		10 à 15 ans	33 682,32	2 526,17
		15 à 20 ans	35 213,33	2 641,00
		20 à 25 ans	35 825,74	2 686,93
		25 à 30 ans	36 285,04	2 721,38
		Après 30 ans	36 744,35	2 755,83
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	32 610,94	2 445,82
		5 à 10 ans	34 241,49	2 568,11
		10 à 15 ans	35 872,03	2 690,40
		15 à 20 ans	37 502,58	2 812,69
		20 à 25 ans	38 154,80	2 861,61
		25 à 30 ans	38 643,96	2 898,30
		Après 30 ans	39 133,13	2 934,98
3	113	Jusqu'à 5 ans	34 600,79	2 595,06
		5 à 10 ans	36 330,83	2 724,81
		10 à 15 ans	38 060,87	2 854,57
		15 à 20 ans	39 790,91	2 984,32
		20 à 25 ans	40 482,92	3 036,22
		25 à 30 ans	41 001,94	3 075,15
		Après 30 ans	41 520,95	3 114,07
4	119	Jusqu'à 5 ans	36 437,44	2 732,81
		5 à 10 ans	38 259,31	2 869,45
		10 à 15 ans	40 081,18	3 006,09
		15 à 20 ans	41 903,06	3 142,73
		20 à 25 ans	42 631,80	3 197,39
		25 à 30 ans	43 178,37	3 238,38
		Après 30 ans	43 724,93	3 279,37
5	132	Jusqu'à 5 ans	40 418,31	3 031,37
		5 à 10 ans	42 439,23	3 182,94
		10 à 15 ans	44 460,14	3 334,51
		15 à 20 ans	46 481,06	3 486,08
		20 à 25 ans	47 289,42	3 546,71
		25 à 30 ans	47 895,70	3 592,18
		Après 30 ans	48 501,97	3 637,65

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le groupe	RÉMUNÉRATION ANNUELLE garantie (art. 5, al. 4)	PAIEMENT MENSUEL minimal (art. 6.4, al. 5)
6	145	Jusqu'à 5 ans	44 398,97	3 329,92
		5 à 10 ans	46 618,92	3 496,42
		10 à 15 ans	48 838,87	3 662,92
		15 à 20 ans	51 058,82	3 829,41
		20 à 25 ans	51 946,79	3 896,01
		25 à 30 ans	52 612,78	3 945,96
		Après 30 ans	53 278,76	3 995,91
7	Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention, annexe 4		

N. B. – Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, al. 2). En application de l'article 5 CCNA4, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.

Brochure n° 3085

Convention collective nationale
IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT

AVENANT N° 91 DU 15 DÉCEMBRE 2017
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS CONVENTIONNELLES (ANNEXE III)

NOR : ASET1850308M
IDCC : 16

Entre :

OTRE ;

TLF ;

FNTR ;

CNM,

D'une part, et

FGTE CFDT ;

SNATT CFE-CGC ;

FGT CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La convention collective nationale annexe n° 3 (Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise) en date du 30 mars 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 90, ce dernier en date du 18 avril 2017, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1^{er}

Salaires mensuels garantis

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des techniciens et agents de maîtrise des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément au tableau joint au présent avenant.

Article 2

Indemnités complémentaires

Les montants des indemnités visées au paragraphe *b* de l'article 6 sont revalorisés conformément au tableau joint au présent avenant.

Article 3

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Entrée en application

Le présent avenant entre en application à compter du 1^{er} janvier 2018.

Article 5

Dépôt et publicité

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 15 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Personnel technicien et agent de maîtriseÀ compter du 1^{er} janvier 2018*(En euros.)*

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MENSUEL GARANTI POUR 151,67 HEURES PAR MOIS								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
1	150	10,8935	1 652,22	1 701,78	1 751,35	1 800,92	1 850,48	1 900,05	1 933,09	1 957,88	1 982,66
2	157,5	11,4355	1 734,42	1 786,45	1 838,49	1 890,52	1 942,55	1 994,59	2 029,27	2 055,29	2 081,31
3	165	11,9841	1 817,63	1 872,16	1 926,69	1 981,22	2 035,74	2 090,27	2 126,63	2 153,89	2 181,15
4	175	12,7151	1 928,50	1 986,35	2 044,21	2 102,06	2 159,92	2 217,77	2 256,34	2 285,27	2 314,20
5	185	13,4303	2 036,97	2 098,08	2 159,19	2 220,30	2 281,41	2 342,52	2 383,26	2 413,81	2 444,37
6	200	14,5183	2 201,99	2 268,05	2 334,11	2 400,17	2 466,23	2 532,29	2 576,33	2 609,36	2 642,39
7	215	15,6062	2 366,99	2 438,00	2 509,01	2 580,02	2 651,03	2 722,04	2 769,38	2 804,89	2 840,39
8	225	16,3369	2 477,82	2 552,15	2 626,49	2 700,82	2 775,16	2 849,49	2 899,05	2 936,21	2 973,38

Traducteur : 145,39 €.

Traducteur et rédacteur : 218,10 €.

N. B. – En application de l'article 4 CCNA3, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.

Brochure n° 3085

Convention collective nationale
IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT

AVENANT N° 93 DU 15 DÉCEMBRE 2017
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS CONVENTIONNELLES (ANNEXE II)

NOR : ASET1850309M

IDCC : 16

Entre :

OTRE ;

TLF ;

FNTR ;

CNM,

D'une part, et

FGTE CFDT ;

FGT CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La convention collective nationale annexe n° 2 (Dispositions particulières aux employés) en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 92, ce dernier en date du 18 avril 2017, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1^{er}

Salaires mensuels garantis

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des employés des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément au tableau joint au présent avenant.

Article 2

Indemnités complémentaires

Les montants des indemnités visées au paragraphe *b* de l'article 5 sont revalorisés conformément au tableau joint au présent avenant.

Article 3

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Entrée en application

Le présent avenant entre en application à compter du 1^{er} janvier 2018.

Article 5

Dépôt et publicité

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 15 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Personnel employé

À compter du 1^{er} janvier 2018

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MENSUEL GARANTI POUR 151,67 HEURES PAR MOIS								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
2	105	9,9711	1 512,32	1 557,69	1 603,06	1 648,43	1 693,79	1 739,16	1 769,41	1 792,10	1 814,78
3	110	9,9711	1 512,32	1 557,69	1 603,06	1 648,43	1 693,79	1 739,16	1 769,41	1 792,10	1 814,78
4	115	9,9737	1 512,71	1 558,09	1 603,47	1 648,86	1 694,24	1 739,62	1 769,87	1 792,56	1 815,25
5	120	9,9752	1 512,94	1 558,33	1 603,71	1 649,10	1 694,49	1 739,88	1 770,14	1 792,83	1 815,53
6	125	9,9764	1 513,12	1 558,51	1 603,91	1 649,30	1 694,70	1 740,09	1 770,35	1 793,05	1 815,74
7	132,5	10,0721	1 527,64	1 573,46	1 619,29	1 665,12	1 710,95	1 756,78	1 787,33	1 810,25	1 833,16
8	140	10,1626	1 541,36	1 587,60	1 633,84	1 680,08	1 726,32	1 772,57	1 803,39	1 826,51	1 849,63
9	148,5	10,7822	1 635,34	1 684,40	1 733,46	1 782,52	1 831,58	1 880,64	1 913,34	1 937,87	1 962,40

Sténodactylographe et sténotypiste : 35,98 €.

Traducteur : 143,91 €.

Traducteur et rédacteur : 215,86 €.

N. B. – En application de l'article 3 CCNA2, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.

Brochure n° 3085

Convention collective nationale
IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT

AVENANT N° 109 DU 15 DÉCEMBRE 2017
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS CONVENTIONNELLES (ANNEXE I)

NOR : ASET1850310M

IDCC : 16

Entre :

OTRE ;

TLF ;

FNTR ;

CNM,

D'une part, et

FGTE CFDT ;

FGT CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La convention collective nationale annexe n° 1 (Dispositions particulières aux ouvriers) en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants n° 1 à 108, ce dernier en date du 18 avril 2017, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1^{er}

Barèmes des rémunérations conventionnelles

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des personnels ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément au tableau joint au présent avenant.

Article 2

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Entrée en application

Le présent avenant entre en application à compter du 1^{er} janvier 2018.

Article 4

Dépôt et publicité

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 15 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Personnel ouvrier

À compter du 1^{er} janvier 2018

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MENSUEL GARANTI POUR 151,67 HEURES PAR MOIS							
			À l'embauche	Après 1 an d'ancienneté 2 %	Après 5 ans d'ancienneté 6 %	Après 10 ans d'ancienneté 8 %	Après 15 ans d'ancienneté 10 %	Après 20 ans d'ancienneté 14 %	Après 25 ans d'ancienneté 17 %	Après 30 ans d'ancienneté 20 %
2	110 V	9,88	1 498,50	1 528,47	1 588,41	1 618,38	1 648,35	1 708,29	1 753,24	1 798,20
3	115 V	9,88	1 498,50	1 528,47	1 588,41	1 618,38	1 648,35	1 708,29	1 753,24	1 798,20
4	120 V	9,88	1 498,50	1 528,47	1 588,41	1 618,38	1 648,35	1 708,29	1 753,24	1 798,20
5	123 V	9,88	1 498,50	1 528,47	1 588,41	1 618,38	1 648,35	1 708,29	1 753,24	1 798,20
6	128 V	9,88	1 498,50	1 528,47	1 588,41	1 618,38	1 648,35	1 708,29	1 753,24	1 798,20
7	131 V	10,0301	1 521,27	1 551,69	1 612,54	1 642,97	1 673,39	1 734,24	1 779,88	1 825,52
	136 V	10,1162	1 534,32	1 565,01	1 626,38	1 657,07	1 687,76	1 749,13	1 795,16	1 841,19
7 bis	137 V	10,1484	1 539,21	1 569,99	1 631,56	1 662,34	1 693,13	1 754,70	1 800,87	1 847,05
8	138 V	10,3314	1 566,96	1 598,30	1 660,98	1 692,32	1 723,66	1 786,34	1 833,35	1 880,36
9	140 V	10,4068	1 578,40	1 609,97	1 673,10	1 704,67	1 736,24	1 799,38	1 846,73	1 894,08
	142 V	10,5109	1 594,19	1 626,07	1 689,84	1 721,72	1 753,61	1 817,37	1 865,20	1 913,03
9 bis	145 V	10,6221	1 611,05	1 643,27	1 707,72	1 739,94	1 772,16	1 836,60	1 884,93	1 933,26
10	150 V	10,8802	1 650,20	1 683,20	1 749,21	1 782,22	1 815,22	1 881,23	1 930,73	1 980,24
	155 V	11,4255	1 732,91	1 767,56	1 836,88	1 871,54	1 906,20	1 975,51	2 027,50	2 079,49

N. B. – En application de l'article 26, al. 7, de l'accord du 18 avril 2002 et de l'article 13 CCNAI, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.
En application de la CCNA 1, le tableau ci-dessus est majoré, le cas échéant, à compter du 1^{er} janvier 2018.

14,06 € ou 28,10 € : travail un jour férié (art. 7 ter).

14,06 € ou 28,10 € : travail un dimanche (art. 7 quater).

Brochure n° 3212

Accords nationaux
ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
Personnels intérimaires
Personnels permanents

AVENANT N° 4 DU 22 DÉCEMBRE 2017
RELATIF AU RÉGIME DE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1850286M

Entre :

PRISM Emploi,

D'une part, et

CGT-FO ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont conclu le 14 décembre 2015 l'accord relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires afin de prendre en compte la spécificité de l'intérim. Il a pour objectif de faire de la complémentaire santé un droit attaché à la personne, reposant sur une mutualisation des risques au sein de la branche et non de l'entreprise. Ainsi, cet accord a institué un régime mutualisé entre tous les salariés intérimaires et toutes les entreprises de travail temporaires et les entreprises de travail temporaire d'insertion, renforçant les garanties contre certains risques dans le cadre des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Cet accord a été modifié par trois avenants datés du 30 septembre 2016, du 9 décembre 2016 et du 6 octobre 2017 afin d'adapter certaines de ses stipulations.

Les partenaires sociaux conviennent de faire évoluer la garantie optionnelle facultative en niveau, nature et montant, ainsi que de renforcer le pilotage du régime collectif obligatoire et du régime optionnel facultatif.

Article 1^{er}

Évolutions des garanties du régime facultatif optionnel

1.1. Révision des articles 10.1 et 10.2 « Niveau des garanties du régime collectif obligatoire »

La nature et le montant des garanties du régime collectif obligatoire visés aux articles 10.1 et 10.2 de l'accord du 14 décembre 2015 sont modifiés à compter du 1^{er} janvier 2018, conformément au tableau porté à l'annexe 3 intitulée « Nature et montant des garanties du régime collectif obligatoire et de la garantie optionnelle facultative » du présent avenant.

Cette annexe 3 se substitue à l'annexe 1.

1.2. Révision de l'article 11.2.2 « Niveau de la garantie optionnelle facultative »

La nature et le montant des garanties du régime collectif obligatoire visés à l'article 11.2.2 de l'accord du 14 décembre 2015 sont modifiés à compter du 1^{er} janvier 2018, conformément au tableau porté à l'annexe 3 intitulée « Nature et montant des garanties du régime collectif obligatoire et de la garantie optionnelle facultative » du présent avenant.

Cette annexe 3 se substitue à l'annexe 2.

Article 2

Révision de l'article 15.2 « Suivi du régime au cours des 2 premières années (2016 et 2017) »

L'article 15.2 « Suivi du régime au cours des 2 premières années (2016 et 2017) » est réécrit comme suit :

« 15.2. Suivi du régime collectif obligatoire et du régime optionnel facultatif

Afin d'assurer le pilotage du régime collectif obligatoire et du régime optionnel facultatif, la commission paritaire spécifique du FASTT (dite "commission mutuelle") se réunira trimestriellement dans le cadre de la mission définie à l'article 15.1, afin d'examiner l'équilibre des comptes du régime collectif obligatoire et du régime optionnel facultatif (niveau des garanties, montant des cotisations, nombre et profil des souscripteurs...).

La fréquence des réunions pourra évoluer selon les besoins du régime.

La commission sera informée, par l'opérateur de gestion et les coassureurs recommandés, des réclamations et litiges formulés par les salariés intérimaires et les entreprises.

L'opérateur de gestion et le ou les organismes assureurs recommandés s'engagent à fournir toutes les informations, éléments d'ordre économique, financier et social nécessaires au suivi du régime général et du régime optionnel facultatif. »

Article 3

Insertion de l'article 15.3 « Études des données issues du décompte de l'ancienneté »

L'article 15 « Gouvernance du régime » est complété par l'article 15.3 créé ainsi :

« Article 15.3

Études des données issues du décompte de l'ancienneté

Pour rappel, un opérateur de gestion a été désigné comme le gestionnaire exclusif du décompte de l'ancienneté (l'ancienneté conditionnant l'éligibilité au régime frais de santé des salariés intérimaires). À ce titre, il est en charge de la collecte et de la consolidation des heures travaillées par les salariés intérimaires, ainsi que du décompte de leur ancienneté relatif aux heures travaillées dans les différentes entreprises de travail temporaire.

Dans le cadre de la mission assurée dans la branche par l'OIR (observatoire de l'intérim et du recrutement) et afin de lui permettre d'étudier les données relatives aux salariés intérimaires (résul-

tant des heures travaillées dans l'intérim dans les différentes entreprises de travail temporaire), en conformité avec le règlement général sur la protection des données et la loi informatique et libertés, les partenaires sociaux confient à l'OIR la mission d'exploitation des indicateurs issus du décompte de l'ancienneté.

Afin que l'OIR puisse réaliser ses études, dans le respect du règlement général sur la protection des données et de la loi informatique et libertés, les bases de données nécessaires seront créées, pseudonymisées, hébergées et traitées par un tiers de confiance : soit l'opérateur de gestion désigné comme le gestionnaire exclusif du décompte de l'ancienneté, soit un autre opérateur.

Par ailleurs, l'opérateur de gestion organise son système d'information et ses échanges avec les salariés intérimaires, en conformité avec les règlements relatifs à la protection des données personnelles, de façon à rendre possible et maximiser, pour les salariés intérimaires ayant donné leur consentement, la réalisation de toutes opérations d'enquêtes ou de communication, à l'initiative des organismes paritaires de la branche, et contribuer ainsi à l'accès des intérimaires à leurs droits, aux services qui leur sont proposés, et contribuer au pilotage et à l'amélioration des dispositifs qui leur sont destinés. »

Article 4

Entrée en vigueur. – Durée

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

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

Article 5

Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et extension dans les conditions prévues aux articles L. 2231-5 à L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 22 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE 3

NATURE ET MONTANT DES GARANTIES DU RÉGIME COLLECTIF OBLIGATOIRE ET DE LA GARANTIE OPTIONNELLE FACULTATIVE

NATURE DES FRAIS	GARANTIE DE BASE Remboursements sécurité sociale inclus (assiette BR)	GARANTIE + Remboursements sécurité sociale et régime de base inclus (assiette BR)
Actes médicaux		
Professionnels de santé adhérents à un DPTM		
Généralistes (consultations et visites)	100 % BR	180 % BR
Spécialistes (consultations et visites)	100 % BR	180 % BR
Actes techniques médicaux (ATM) et radiologie	100 % BR	180 % BR
Professionnels de santé non adhérents à un DPTM		
Généralistes (consultations et visites)	100 % BR	160 % BR
Spécialistes (consultations et visites)	100 % BR	160 % BR
Actes techniques et médicaux (ATM) et radiologie	100 % BR	160 % BR
Autres actes médicaux		
Auxiliaires médicaux	100 % BR	120 % BR
Analyses médicales	100 % BR	100 % BR
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour établissements conventionnés et non conventionnés par la sécurité sociale	100 % BR	100 % BR
Forfait journalier hospitalier, sans limitation de durée	Frais réels, limités au forfait réglementaire en vigueur	Frais réels, limités au forfait réglementaire en vigueur
Honoraires médicaux et chirurgicaux pour les médecins adhérents à un DPTM	100 % BR	250 % BR
Honoraires médicaux et chirurgicaux pour les médecins non adhérents à un DPTM	100 % BR	200 % BR
Chambre particulière	25 € par jour (durée maximale 7 jours)	25 € par jour (durée maximale 7 jours)
Forfait maternité	300 €	300 €
Pharmacie		
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale (hors médicaments remboursés à 15 % par la sécurité sociale)	100 % BR	100 % BR
Dentaire		
Consultations et soins dentaires (hors inlay-onlay)	100 % BR	100 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale (dont inlay-onlay)	240 % BR	320 % BR
Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale	200 % BR	320 % BR

NATURE DES FRAIS	GARANTIE DE BASE Remboursements sécurité sociale inclus (assiette BR)	GARANTIE + Remboursements sécurité sociale et régime de base inclus (assiette BR)
Optique – Verres et monture : se référer à la grille optique verres et monture ci-après		
Lentilles prises ou non en charge par la sécurité sociale (y compris les lentilles jetables)	RSS + 110 € par an et par bénéficiaire (avec un minimum de 100 % de la BR)	RSS + 125 € par an et par bénéficiaire
Chirurgie réfractive	400 € par œil	400 € par œil
Autres		
Grands et petits appareillages (orthèses, prothèses médicales, orthopédie et locations d'appareils) pris en charge par la sécurité sociale	150 % BR	150 % BR
Prothèses auditives prises en charge de par la sécurité sociale	150 % BR + 200 € par oreille et par an	150 % BR + 260 € par oreille et par an
Actes de prévention	100 % BR	100 % BR
Ostéodensitométrie non remboursée par la sécurité sociale	35 € par acte	35 € par acte
Ostéopathie, chiropractie, étiopathie	25 € par séance dans la limite de 2 séances par an et par bénéficiaire	25 € par séance dans la limite de 2 séances par an et par bénéficiaire
Transport	100 % BR	100 % BR

Optique – Grille verres et monture						
Garantie de base – remboursements sécurité sociale inclus						
Défaut visuel			Dans le réseau Itelis		Hors réseau Itelis	
Classe de défaut visuel	Myopie ou hypermétropie (en dioptrie)	Astigmatisme (en dioptrie)	Verre simple foyer	Verre progressif jusqu'à la 4 ^e génération	Verre simple foyer adultes/ enfants **	Verre progressif
Classe 1 De 0 à 2						
		Inférieur ou égal à 2	Résistant aux rayures	Résistant aux rayures	RSS + 33 € RSS + 26 €	RSS + 94 €
Classe 2 De 0 à 2 ou de 2,25 à 4						
		De 2,25 à 4 ou inférieur ou égal à 2	Aminci super antireflets	Aminci super antireflets	RSS + 38 € RSS + 31 €	RSS + 104 €
Classe 3 De 2,25 à 4 ou de 4,25 à 6						
		De 2,25 à 4 ou inférieur ou égal à 4	Super aminci Super antireflets	Super aminci super antireflets	RSS + 58 € RSS + 51 €	RSS + 124 €
Classe 4 De 6,25 à 8 ou de 0 à 8						
		Inférieur ou égal à 4 ou supérieur ou égal à 4,25	Ultra aminci super antireflets haut de gamme	Ultra aminci super antireflets haut de gamme	RSS + 76 € RSS + 64 €	RSS + 144 €

Classe 5	Supérieur ou égal à 8,25					
		Tous cylindres	Ultra aminci précalibrage/ optimisation d'épaisseur super antire- flets haut de gamme	Ultra aminci précalibrage/ optimisation d'épaisseur su- per antireflets haut de gamme	RSS + 104 € RSS + 82 €	RSS + 165 €
Monture : RSS + 60 €						
Limite de consommation : 1 équipement tous les 2 ans (sauf pour les mineurs ou en cas d'évolution de la vue médicalement constatée – période réduite à 1 an) *.						

Garantie + remboursements sécurité sociale et régime de base inclus						
Défaut visuel			Dans le réseau Itelis		Hors réseau Itelis	
Classe de défaut visuel	Myopie ou hypermétropie (en dioptrie)	Astigmatisme (en dioptrie)	Verre simple foyer	Verre progressif jusqu'à la 5 ^e génération	Verre simple foyer adultes/ enfants **	Verre progressif
Classe 1	De 0 à 2					
		Inférieur ou égal à 2	Super antireflets haut de gamme	Super antireflets haut de gamme	RSS + 58 € RSS + 51 €	RSS + 134 €
Classe 2	De 0 à 2 ou de 2,25 à 4					
		De 2,25 à 4 ou inférieur ou égal à 2	Aminci super antireflets haut de gamme	Aminci super antireflets haut de gamme	RSS + 68 € RSS + 61 €	
Classe 3	De 2,25 à 4 ou de 4,25 à 6					
		De 2,25 à 4 ou inférieur ou égal à 4	Super aminci super antireflets haut de gamme	Super aminci super antireflets haut de gamme	RSS + 78 € RSS + 71 €	RSS + 174 €
Classe 4	De 6,25 à 8 ou de 0 à 8					
		Inférieur ou égal à 4 ou supérieur ou égal à 4,25	Surface asphérique ultra aminci super antireflets haut de gamme	Ultra aminci super antireflets haut de gamme	RSS + 96 € RSS + 89 €	RSS + 194 €
Classe 5	Supérieur ou égal à 8,25					
		Tous cylindres	Surface asphérique ultra aminci précalibrage/ optimisation d'épaisseur super antireflets haut de gamme	Ultra aminci précalibrage/ optimisation d'épaisseur super antireflets haut de gamme	RSS + 124 € RSS + 102 €	RSS + 205 €

Monture : adultes : RSS + 120 €/enfants : RSS + 102 €

Limite de consommation : 1 équipement tous les 2 ans (sauf pour les mineurs ou en cas d'évolution de la vue médicalement constatée – période réduite à 1 an)*.

* Pour l'appréciation de la période permettant un renouvellement, le point de départ est fixé à la date d'acquisition d'un équipement optique (ou du premier élément de l'équipement dans l'hypothèse d'un remboursement demandé en deux temps). La période de renouvellement de l'équipement pour les adultes est réduite à 1 an en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue. La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par le co-assureur.

** Adultes : 18 ans et plus.

** Enfants : moins de 18 ans.

Ces remboursements sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.

BR : base de remboursement de la sécurité sociale.

RSS : remboursement sécurité sociale.

€ : euro.

DPTM : dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée, à savoir : CAS : contrat d'accès aux soins ; OPTAM : option pratique tarifaire maîtrisée ; OPTAM CO : option pratique tarifaire maîtrisée pour les chirurgiens et les obstétriciens.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/13

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Entreprises et exploitations de polyculture, d'élevage, d'aviculture et CUMA, entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers (Île-de-France) : avenant n° 9 du 16 juin 2017.....	135
Exploitations horticoles (Haute-Normandie [salariés non cadres]) : avenant n° 3 du 30 juin 2017 à l'accord régional du 1^{er} octobre 2009 sur une prévoyance complémentaire en agriculture pour les salariés non cadres.....	148

Convention collective

**IDCC : 8112. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE
ET D'ÉLEVAGE**

(Ile-de-France, Seine-et-Marne exceptée)

(6 décembre 1963)

(Étendue par arrêté du 7 septembre 1964,
Journal officiel du 8 octobre 1964)

Convention collective

**IDCC : 8117. – ENTREPRISES ET EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE, D'AVICULTURE ET CUMA**

(Seine-et-Marne)

ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES, RURAUX ET FORESTIERS

(Ile-de-France)

(12 février 1964)

(Étendue par arrêté du 22 mars 1965,
Journal officiel du 16 avril 1965)

AVENANT N° 9 DU 16 JUIN 2017

NOR : AGRS1897093M

IDCC : 8112, 8117

Entre :

FRSEA d'Île-de-France ;

FRCUMA d'Île-de-France ;

Groupeement des entrepreneurs de travaux agricoles de l'Île-de-France,

D'une part, et

CFTC-Agri ;

FGTA FO ;

SFPAH CFDT ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet une mise en conformité de l'accord collectif de prévoyance du 16 juin 2008 des salariés non cadres des entreprises et des exploitations de polyculture, d'élevage, d'aviculture, des coopératives d'utilisation de matériel agricole du département de Seine-et-Marne ainsi que les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers de la région Ile-de-France :

- avec les avenants n° 4 et n° 5 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance ;
- et avec les nouvelles dispositions du contrat responsable.

Il s'agit ainsi :

- de supprimer toute référence à l'organisme assureur désigné en matière de garanties de prévoyance et de santé suite à la censure des clauses de désignation par le conseil constitutionnel : les entreprises relevant du champ d'application du présent accord disposent de la liberté de choix de leur organisme assureur pour couvrir les risques définis au sein de l'accord ;
- d'intégrer le principe de solidarité ;
- de mettre en conformité la couverture frais de santé avec les dispositions du décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 qui redéfinissent le cadre des contrats dits « responsables » et modifient les expressions des garanties des contrats frais de santé ;

Les exigences dudit décret relativement au contenu des contrats sont : la prise en charge du ticket modérateur et du forfait journalier, des planchers et plafonds pour les frais d'optique, le plafonnement des dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

Article 1^{er}

En conséquence, l'accord collectif de prévoyance du 16 juin 2008 est réécrit dans sa totalité comme suit :

« Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique obligatoirement à l'ensemble des employeurs et des salariés – ne relevant pas de la convention collective nationale de l'AGIRC de 1947 – des entreprises qui appliquent la convention collective du 12 février 1964 ou la convention collective du 6 décembre 1963.

Il s'agit des entreprises et exploitations de polyculture, d'élevage, d'aviculture, des coopératives d'utilisation de matériel agricole, des entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers de la région Ile-de-France (départements 75, 77, 78, 91, 92, 93, 94, 95).

Article 2

Incapacité temporaire de travail

En cas d'incapacité de travail temporaire dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, le salarié bénéficie d'une indemnité complémentaire versée par l'organisme assureur de sorte que l'indemnisation globale (indemnité légale plus indemnité complémentaire) soit égale à 90 % du salaire brut pendant 90 jours.

Au-delà de 90 jours, l'organisme assureur verse au salarié une indemnité complémentaire égale à 25 % du salaire brut tant que dure le versement des indemnités journalières légales.

La rémunération brute prise en compte pour le calcul de l'indemnité journalière correspond au 360^e des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail.

Les conditions de versement des indemnités journalières complémentaires sont les suivantes :

- en cas d'arrêt pour maladie ou accident de la vie privée, le salarié devra justifier d'une ancienneté continue de 6 mois dans l'entreprise. En cas d'arrêt pour accident du travail, de trajet ou maladie professionnelle, aucune ancienneté n'est requise ;
- le versement des indemnités journalières complémentaires intervient après un délai de carence de 7 jours en cas d'accident ou de maladie de la vie privée et, sans délai de carence, en cas d'arrêt consécutif à un accident de travail, de trajet, ou de maladie professionnelle ;
- les prestations allouées par l'organisme assureur au salarié ne peuvent avoir pour effet de porter le total des indemnités nettes à une somme supérieure à la rémunération nette perçue au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail.

En cas de rupture du contrat de travail, avant la fin de la période d'indemnisation, les garanties sont maintenues.

Article 3

Incapacité permanente de travail

En cas d'attribution d'une rente accident de travail pour un taux d'incapacité au moins égal aux 2/3, ou d'une pension d'invalidité des assurances sociales agricoles de catégorie 1, 2 ou 3, l'organisme assureur verse au salarié une pension complémentaire mensuelle égale à 25 % de son salaire brut, et ce jusqu'à son départ à la retraite.

Le salaire mensuel brut de référence est égal à 1/12 des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

En cas d'arrêt ayant une origine privée (maladie ou accident de la vie privée), le salarié devra justifier d'une ancienneté de 6 mois dans l'entreprise. En cas d'arrêt ayant une origine professionnelle (accident de travail, de trajet ou maladie professionnelle), aucune ancienneté n'est requise.

Les prestations allouées par l'organisme assureur au salarié ne peuvent avoir pour effet de porter le total des indemnités nettes à une somme supérieure à la rémunération nette perçue au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail.

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

Article 4

Revalorisation des prestations

À la fin de chaque année civile, la revalorisation des prestations incapacité de travail temporaire et permanente est examinée par l'organisme assureur choisi par l'entreprise, lequel fixe, pour l'exercice suivant, le coefficient servant à la revalorisation des prestations en cours de service.

Article 5

Décès

Cette garantie qui couvre le risque décès des salariés en activité dès leur embauche, comprend trois prestations :

- un capital décès ;
- une rente annuelle d'éducation ;
- une indemnité frais d'obsèques.

Pour le bénéfice de la majoration du capital décès et de la rente éducation, sont considérés comme : “Enfants” :

- les enfants à charge du bénéficiaire, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin ;
- âgés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin ;
- âgés de moins de 26 ans, poursuivant leurs études et inscrits au régime de sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la couverture maladie universelle (CMU) ;
- âgés de moins de 26 ans, se trouvant sous contrat d’alternance ou aidé aux conditions prévues par le code du travail, sous réserve qu’ils justifient de ne bénéficier d’aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité ;
- quel que soit leur âge, s’ils sont atteints d’une infirmité telle qu’ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l’allocation pour adulte handicapé, AAH (art. L. 821-1 du code de la sécurité sociale). Les handicapés qui remplissent les conditions d’attribution de l’allocation précitée mais auxquels celle-ci n’est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge ;
- les enfants du bénéficiaire nés “viabiles” moins de 300 jours après son décès.

A. – Capital décès

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

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

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

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

- aux bénéficiaires désignés par le participant ;
- au concubin justifiant d’au moins 2 ans de vie commune ;
- aux héritiers.

Le cocontractant d’un Pacs est assimilé au conjoint non séparé de corps.

Le salaire pris en compte correspond aux 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu de décès ou l’arrêt de travail si le décès a été précédé d’une période d’arrêt de travail.

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

Si l’enfant devient orphelin de père et de mère, le versement du capital est doublé.

En cas d’invalidité absolue et définitive du salarié, constatée par le régime de base de la mutualité sociale agricole (3^e catégorie), lui interdisant toute activité rémunérée et l’obligeant à être assisté d’une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée en 24 mensualités.

B. – Rente éducation

En cas de décès du salarié, chaque enfant à charge au moment du décès, perçoit une rente annuelle d’éducation égale à :

- 3 % du PASS pour un enfant de 0 à 10 ans ;
- 4,5 % du PASS pour un enfant de 11 à 17 ans ;

– 6 % du PASS pour un enfant de 18 à 26 ans (si poursuite d'études).

PASS = plafond annuel de la sécurité sociale (39 228 € en 2017).

C. – Indemnité frais d'obsèques

En cas de décès de son conjoint non séparé de corps, de son concubin justifiant d'au moins 2 ans de vie commune, de son cocontractant d'un pacte civil de solidarité ou d'un enfant à charge, le salarié perçoit, sur sa demande déposée dans les 6 mois suivant le décès et à la condition qu'il ait lui-même réglé les frais d'obsèques, une indemnité frais d'obsèques d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

Le montant du plafond mensuel de sécurité sociale en 2017 est égal à 3 269 €.

D. – Risques exclus par la garantie décès

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

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

Article 6

Assurance des charges sociales

L'assurance des charges sociales vise à couvrir les charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires versées en cas d'incapacité de travail du salarié.

Cette assurance est financée par une cotisation uniquement à la charge de l'entreprise.

En cas de versement d'indemnités journalières complémentaires au salarié, l'organisme assureur, se substituant à l'entreprise, assure le paiement des charges sociales patronales dues sur ces indemnités directement auprès du régime de base de la mutualité sociale agricole.

Article 7

Complémentaire frais de santé

A. – Bénéficiaires

Salariés

Les dispositions du présent accord, au titre des garanties frais de santé, s'appliquent à tous les salariés sans condition d'ancienneté dans une même entreprise ou exploitation agricole entrant dans le champ d'application tel que défini à l'article 1^{er} du présent 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.

Ayants droit

Les dispositions du présent accord, au titre des garanties frais de santé, s'appliquent aux ayants droit des salariés entrant dans le champ d'application tel que défini à l'article 1^{er} du présent accord.

Les définitions des ayants droit ci-dessous leur sont applicables :

- le conjoint : personne liée au bénéficiaire ⁽¹⁾ par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparé(e) de corps ou non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le cocontractant d'un Pacs (le "pacsé") : personne ayant conclu avec le bénéficiaire un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515.1 à 515.7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;

(1) Le bénéficiaire tel que défini à l'article 7 A du présent accord.

- le concubin : personne vivant avec le bénéficiaire en concubinage au sens de l'article 515.8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins 2 ans à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un Pacs.

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

- les enfants à charge du bénéficiaire, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :
 - âgés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin ;
 - âgés de moins de 26 ans, poursuivant leurs études et inscrits au régime de sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la couverture maladie universelle (CMU) ;
 - âgés de moins de 26 ans, se trouvant sous contrat d'apprentissage ou aidé aux conditions prévues par le code du travail, sous réserve qu'ils justifient de ne bénéficier d'aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité ;
 - quel que soit leur âge, s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l'allocation pour adulte handicapé, AAH (art. L. 821-1 du code de la sécurité sociale). Les handicapés qui remplissent les conditions d'attribution de l'allocation précitée mais auxquels celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge ;
- les enfants du bénéficiaire nés "viabiles" moins de 300 jours après son décès ;
- les ascendants à charge : les personnes ascendantes du bénéficiaire à condition d'être à charge du participant au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l'organisme assureur.

B. – Prestations santé

Les garanties frais de santé du présent accord sont exprimées :

- en pourcentage de la base de remboursement (BR) de la sécurité sociale dont relève le salarié visé à l'article A du présent accord ou du ticket modérateur (TM) ;
- en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) ou forfaitairement.

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

Les prestations du présent accord respectent l'ensemble des obligations liées aux contrats solidaires et responsables.

Aussi, il ne prend pas en charge les pénalités appliquées en cas de non-respect du parcours de soins, de même que la participation forfaitaire et les franchises médicales mentionnées à l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale.

Il répond également aux exigences du décret du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats responsables : prise en charge du ticket modérateur et du forfait journalier, planchers et plafonds pour les frais d'optiques, plafonnement des dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale (CAS ou OPTAM/OPTAM-CO).

Les prestations sont versées conformément au tableau ci-dessous :

GARANTIES ACCORD polyculture IDF	REMBOURSEMENTS RO	REMBOURSEMENTS complémentaires	TOTAUX
Hospitalisation (y compris maternité et psychiatrie)			
Frais de soins et de séjour	80 % BR ou 100 % BR	20 ou 0 % BR	100 % BR
Honoraires	80 % BR ou 100 % BR	20 ou 0 % BR	100 % BR
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM ⁽⁵⁾	–	220 % BR	220 % BR
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM ⁽⁵⁾	–	100 % BR	100 % BR
Forfait journalier hospitalier (sauf éta- blissements médico-sociaux)	–	100 % dès le premier jour	100 % dès le premier jour
Chambre particulière		25 € par jour	25 € par jour
Frais d'accompagnant enfant de moins de 16 ans (maximum 60 jours par an) ⁽¹⁾	–	60 € par jour	60 € par jour
Crédit supplémentaire maternité	–	1/3 du PMSS	1/3 du PMSS
Frais médicaux			
Honoraires de médecins : généralistes, spécialistes toutes spécialités	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM ⁽⁵⁾	–	220 % BR	220 % BR
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM ⁽⁵⁾	–	100 % BR	100 % BR
Radiographie	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Auxiliaires médicaux	60 % BR	40 % BR	100 % BR
Analyses	60 % BR ou 100 % BR	40 % BR ou 0 % BR	100 % BR
Actes de prévention, actes techniques ⁽²⁾	De 35 à 70 % BR	De 65 à 30 % BR	100 % BR
Appareillage			
Fournitures médicales, pansements, Gros et petits appareillages	60 % BR ou 100 % BR	40 % ou 0 % BR	100 % BR
Prothèses auditives acceptées (par oreille)	60 % BR	395 % BR par oreille	455 % BR par oreille
Pharmacie			
Pharmacie remboursée par le régime de base	De 15 à 35 % BR	De 85 à 65 % BR	100 % BR
Optique			
Par bénéficiaire et pour 2 ans à compter de la date d'acquisition. La période de prise en charge est réduite à 1 an pour les enfants de moins de 18 ans et les personnes dont la vue évolue. Plafond maximum de 150 € pour la monture			
Verres, monture, lentilles prise en charge acceptée	60 % BR	315 €	60 % BR + 315 €
Lentilles non jetables prise en charge refusée	–	Crédit de 200 € par an et par bénéficiaire	Crédit de 200 € par an et par bénéficiaire

GARANTIES ACCORD polyculture IDF	REMBOURSEMENTS RO	REMBOURSEMENTS complémentaires	TOTAUX
Dentaire			
Honoraires	70 % BR	30 % BR + FR ⁽³⁾	100 % BR + FR ⁽³⁾
Prothèses dentaires acceptées	70 % BR	140 % BR + crédit de 300 € par an et par bénéficiaire	210 % BR + crédit de 300 € par an et par bénéficiaire
Prothèses dentaires refusées	–	Crédit de 215 € par an et par bénéficiaire	Crédit de 215 € par an et par bénéficiaire
Inlays et Onlays (accepté par le régime de base)	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Inlay cores (acceptés par le régime de base)	70 % BR	55 % BR	125 % BR
Orthodontie acceptée	70 ou 100 % BR	200 % BR	300 % BR
Orthodontie refusée	–	Crédit de 400 € par an et par bénéficiaire	Crédit de 400 € par an et par bénéficiaire
Polyvalents			
Frais de transport	65 % BR	35 % BR	100 % BR
Cures thermales acceptées :	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Honoraires de surveillance médicale	65 % BR	35 % BR	100 % BR
Frais de traitements thermaux	–	100 % du forfait	100 % du forfait
Forfait « acte lourd » ⁽⁴⁾			
<p>BR : Base de Remboursement. FR : Frais réels.</p> <p>(1) Les frais d'accompagnant sont pris en charge pour l'accompagnement des enfants à charge. Ces frais ne concernent que l'hébergement et les repas de l'accompagnant facturés par l'établissement.</p> <p>(2) Actes de prévention : tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (pour information liste annexée ci-dessous à la date du 18 novembre 2014) : scellement des sillons avant 14 ans ; détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ; bilan du langage avant 14 ans ; dépistage de l'hépatite B ; dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ; ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ; vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoques, selon âge).</p> <p>(3) Si secteur conventionné, le remboursement comprend la part obligatoire + la part complémentaire. Si secteur non conventionné, le remboursement est égal à 90 % des frais réels (part obligatoire + part complémentaire) limité à 300 % de la BR secteur conventionné.</p> <p>(4) Forfait acte lourd : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire (18 € en 2017). Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur à 120 € (ou dont de coefficient est supérieur à 60).</p> <p>(5) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (DPTM) prévus à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale (CAS ou OPTAM/OPTAM-CO).</p>			

C. – Cas de dispenses d'affiliation

Par exception aux dispositions de l'article 6 A du présent accord et par application des règles relatives à la législation sociale⁽¹⁾ et fiscale, notamment l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, il est prévu une faculté, au choix du salarié, de dispense d'affiliation à la garantie frais de santé pour certaines catégories de personnel, quelle que soit leur date d'embauche, sans que cela ne remette en cause le caractère obligatoire du dispositif.

(1) Le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire (tel qu'il a été modifié, en dernier, lieu par décret n° 2014-786 du 8 juillet 2014), la circulaire n° DSS/SD5B/2013/344 du 25 septembre 2013 relative aux modalités d'assujettissement aux cotisations et contributions de sécurité sociale des contributions des employeurs destinées au financement de prestations de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire, la lettre circulaire questions/réponses de l'ACOSS du 4 février 2014 et la lettre-circulaire ACOSS du 12 août 2015.

Cette possibilité de dispense d'affiliation concernera les salariés qui relèvent de l'une des situations définies ci-après et qui en font la demande expresse écrite auprès de l'employeur en apportant, le cas échéant, les justificatifs nécessaires :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas par ailleurs d'une couverture ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés bénéficiaires de l'ACS ou de la CMU-C. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle au moment de la mise en place du dispositif ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de garantie frais de santé conforme à un de ceux visés ci-après (voir arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion), à condition de le justifier chaque année :
 - dispositif de protection sociale complémentaire (y compris étranger) présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire) ;
 - régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
 - régime complémentaire frais de santé facultatif référencé de la fonction publique d'État, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
 - régime complémentaire frais de santé facultatif (contrat labellisé ou convention de participation) de la fonction publique territoriale dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
 - contrats d'assurance de groupe dits "Madelin" ;
 - régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
 - caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF) ;
- les salariés membres d'un couple travaillant dans la même entreprise, l'un d'eux pouvant être assuré en qualité d'ayant droit.

Pour les salariés à employeurs multiples relevant du champ d'application du présent accord, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme désigné. Il s'agira de l'employeur chez lequel le salarié bénéficie en premier du régime, sauf accord entre les employeurs et le salarié.

La mise en œuvre d'un de ces cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse de la part du salarié concerné, qui devra produire chaque année auprès de son employeur les justificatifs permettant de vérifier les conditions de la dispense. En cas de non-renouvellement de la demande d'exclusion et des justificatifs, le salarié cotisera obligatoirement au régime frais de santé, le premier jour du mois civil suivant.

Si le salarié ne remplit plus les conditions de dispense d'affiliation, il doit en informer l'employeur et il devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé à compter du premier jour du mois civil suivant.

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

D. – Maintien des garanties

Les garanties santé cessent après la rupture du contrat de travail ou en cas de décès du salarié.

À l'issue de la cessation des garanties ou d'une période de maintien au titre de la portabilité, déclaré à l'organisme assureur, peuvent continuer à bénéficier de cette couverture à titre individuel et moyennant un tarif global majoré dans les limites fixées par la réglementation, sans condition de durée :

- les anciens salariés bénéficiaires, à condition d'en faire la demande dans les 6 mois de la rupture du contrat de travail :
 - d'une rente incapacité de travail ou d'invalidité ;
 - d'une pension de retraite ;
 - s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement ;
- les ayants droit de l'assuré décédé, à condition d'en faire la demande dans les 6 mois du décès.

Article 8

Suspension du contrat de travail

1. Suspension du contrat de travail pour un motif non lié à une maladie ou à un accident

En cas de suspension du contrat de travail pour l'un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, le salarié bénéficie des garanties complémentaires frais de santé pendant les 3 premiers mois de la suspension du contrat sans versement de cotisation.

Après cette période et pendant la période de suspension restant à courir, il peut demander à l'organisme assureur à continuer à bénéficier de la garantie complémentaire santé en s'acquittant directement de la cotisation globale.

L'employeur doit informer l'organisme assureur de la suspension du contrat et de la durée de la suspension au début de celle-ci.

2. Suspension du contrat pour motif de maladie, accident (toutes origines) ou maternité

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues par le présent accord en cas de décès et incapacité permanente professionnelle et la garantie complémentaire santé sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence. Si l'absence est inférieure à 1 mois, la cotisation prévoyance est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur, et la cotisation forfaitaire santé est due intégralement.

Article 9

Portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux et ce à compter de la date fixée par la loi. Ces dispositions figurent en annexe du présent avenant pour information.

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié, auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

Article 10

Assiette et répartition des cotisations

A. – Régime de prévoyance

Le salaire de référence servant de base au calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes des salariés entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale, telles que définies par l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, dans la limite de quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (tranches A et B).

Les cotisations correspondant aux obligations légales liées à la mensualisation prévue par les articles L. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail (maintien de salaire), la garantie décès et à l'assurance des charges sociales patronales sont à la charge exclusive de l'employeur.

Les cotisations incapacité temporaire de travail hors mensualisation sont à la charge exclusive des salariés.

La répartition des cotisations de la garantie incapacité permanente de travail est la suivante :

- 87,10 % employeur ;
- 12,90 % salarié.

B. – Complémentaire frais de santé :

Pour la garantie complémentaire frais de santé, les cotisations sont dues par les salariés définis à l'article 7 (hors les cas de dispenses évoqués audit article 7) dès l'embauche.

Les prestations santé prennent effet dès l'embauche.

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur, afin de couvrir les garanties obligatoires frais de santé définies par le présent accord est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

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

Article 11

Principe de solidarité

Les exploitations et entreprises agricoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, selon les mêmes modalités que l'accord national du 10 juin 2008.

Article 12

Commission paritaire de suivi

Chacune des organisations représentatives des employeurs et des salariés désigne un représentant pour siéger au sein de la commission paritaire de suivi du présent accord.

Elle se réunira une fois par an en vue d'examiner les aménagements à apporter aux dispositions du présent accord.

Elle définit ses modalités de fonctionnement (envoi des convocations et secrétariat des réunions).

Article 13

Durée. – Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut faire l'objet d'une révision ou dénonciation par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve d'un préavis de 3 mois par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent accord. »

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions arrêtées au présent avenant prendront effet le 1^{er} janvier 2019.

Article 3

Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires demandent, sans délai, l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 16 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Dispositions légales sur la portabilité (art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale)

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, par la complémentaire santé et le régime de prévoyance, bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4. Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

6. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Convention collective régionale

IDCC : 8234. – EXPLOITATIONS HORTICOLES

(Haute-Normandie)

(2 octobre 1967)

(Étendue par arrêté du 19 août 1968,
Journal officiel du 2 octobre 1968)

AVENANT N° 3 DU 30 JUIN 2017

À L'ACCORD RÉGIONAL DU 1^{ER} OCTOBRE 2009

SUR UNE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE EN AGRICULTURE

POUR LES SALARIÉS NON CADRES

NOR : *AGRS1897094M*

IDCC : 8234

Entre :

Fédération nationale des producteurs horticulteurs et pépinières de Haute-Normandie,

D'une part, et

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT ;

Union régionale des syndicats CFTC-Agri de Haute-Normandie ;

FGTA FO ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties ont convenu de modifier les dispositions de l'article 11.2 « Taux de cotisations et répartition » de l'accord régional du 1^{er} octobre 2009.

Article 1^{er}

L'article 11.2 « Taux de cotisations et répartition » est abrogé et remplacé par :

« Article 11.2

Taux de cotisations et répartition

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global des cotisations, comprenant l'assurance des charges sociales patronales, destiné au financement des garanties définies au présent accord est de 2,26 % des rémunérations brutes versées.

Ce taux global est réparti à hauteur de 1,223 % à la charge des employeurs et 1,037 % à la charge des salariés.

La répartition des cotisations par garantie et la répartition des cotisations entre les employeurs et les salariés pour chacune des garanties sont les suivantes :

(En pourcentage.)

GARANTIES	EMPLOYEURS	SALARIÉS	TOTAL
Décès	0,270	0,240	0,510
Incapacité temporaire de travail			
– maintien de salaire *	0,397		0,397
– relais maintien de salaire		0,657	0,657
Assurance charges sociales patronales	0,137		0,137
Incapacité permanente toutes origines	0,419	0,140	0,559
Total	1,223	1,037	2,260
* garantie légale résultant de l'application des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 du code du travail, à la charge exclusive des employeurs.			

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur pour l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application au 1^{er} janvier 2018.

Article 3

Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale de Seine-Maritime de la DIRECCTE de Normandie.

Fait à Rouen, le 30 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165180130-000418

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
