

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° 2018/19 DU 26 MAI 2018

	<u>Pages</u>
Ministère du travail.....	1
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	42

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/19

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Diocèses de l'Église catholique en France : adhésion par lettre du 12 mars 2018 de la CFE-CGC à l'accord du 26 septembre 2017 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail.....	3
Hôtellerie de plein air : avenant n° 13 du 23 février 2018 portant modifications de l'accord national professionnel relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire du 9 mars 2004	4
Hôtellerie de plein air : avenant n° 36 du 23 février 2018 relatif à la composition et au fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	8
Médico-techniques (négoce et prestations de services) : accord du 15 décembre 2017 portant création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	16
Médico-techniques (négoce et prestations de services) : avenant du 15 décembre 2017 aux articles 5.1 et 5.2 de la convention collective	22
Sécurité sociale (organismes) : accord de méthode du 21 février 2018 applicable dans le cadre de la négociation sur l'intégration des salariés des caisses déléguées pour la sécurité sociale des travailleurs indépendants	25
Sécurité sociale (organismes) : protocole d'accord du 13 février 2018 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I).....	31
Sécurité sociale (praticiens-conseils du régime général) : projet d'accord du 13 février 2018 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I)	38
Sécurité sociale et allocations familiales (organismes) : protocole d'accord du 13 février 2018 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCO-I).....	40

Accord professionnel
DIOCÈSES DE L'ÉGLISE CATHOLIQUE EN FRANCE
(8 février 2016)

(Étendu du 15 novembre 2016,
Journal officiel du 23 novembre 2016)

ADHÉSION PAR LETTRE DU 12 MARS 2018
DE LA CFE-CGC À L'ACCORD DU 26 SEPTEMBRE 2017
RELATIF À LA DURÉE ET À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL
NOR : ASET1850421M

Paris, le 12 mars 2018.

CFE-CGC,
56, rue du Rocher, 75008 Paris

Madame,

Par le présent courrier, nous vous informons de l'adhésion de la confédération CFE-CGC à l'accord de branche sur la durée et l'aménagement du temps de travail pour les diocèses de l'Église catholique en France, conclu à Paris le 26 septembre 2017.

Vous souhaitant bonne réception de ces informations.

Nous vous prions de croire, Madame, à l'expression de notre considération distinguée.

Brochure n° 3271

Convention collective nationale
IDCC : 1631. – HÔTELLERIE DE PLEIN AIR

AVENANT N° 13 DU 23 FÉVRIER 2018
PORTANT MODIFICATIONS DE L'ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL
RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UN RÉGIME DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE
DU 9 MARS 2004
NOR : ASET1850422M
IDCC : 1631

Entre :

FNHPA,

D'une part, et

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche de l'hôtellerie de plein air, réunis en commission mixte paritaire, ont convenu d'améliorer l'accord professionnel relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire du 9 mars 2004. Le présent avenant porte sur les taux de cotisation des salariés cadres et améliore les garanties décès.

Article 1^{er}

Cotisations du régime de prévoyance

L'article 11 « Financement du régime » de l'accord du 9 mars 2004 est rédigé comme suit :

« Les cotisations relatives au régime de prévoyance, prévue à l'article 11 de l'accord du 9 mars 2004 sont appelées comme suit :

À effet du 1^{er} avril 2018 et jusqu'au 31 décembre 2018

**Salariés non cadres ne relevant pas des articles 4 et 4 bis
de la CCN de 1947 (y compris saisonnier)**

(Voir tableau page suivante.)

	PART PATRONALE Tranche A et B	PART SALARIALE Tranche A et B	TOTAL
Maintien de salaire	0,29 %	0 %	0,29 %
Incapacité	0 %	0,07 %	0,07 %
Invalidité	0 %	0,13 %	0,13 %
Décès. – IAD, Accidentel, double effet et rente éducation ou rente handicap (*)	0,04 %	0,12 %	0,16 %
Total	0,33 %	0,32 %	0,65 %
(*) La part correspondant aux garanties rente éducation et rente handicap assurées par l'OCIRP est de 0,09 % TA/TB.			

Salariés cadres relevant des articles 4 et 4 bis de la CCN de 1947

	PART PATRONALE		PART SALARIALE		TOTAL	
	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B	TA	TB
Maintien de salaire	0 %	0,46 %	0 %	0 %	0 %	0,46 %
Incapacité	0 %	0 %	0,10 %	0,12 %	0,10 %	0,12 %
Invalidité	0,25 %	0 %	0,00 %	0,22 %	0,25 %	0,22 %
Décès – IAD, Accidentel, double effet et rente éducation ou rente handicap (*)	1,25 %	0,225 %	0 %	0,345 %	1,25 %	0,57 %
Total	1,50 %	0,685 %	0,10 %	0,685 %	1,60 %	1,37 %
(*) La part correspondant aux garanties rente éducation et rente handicap assurées par l'OCIRP est de 0,19 % TA/TB.						

À effet du 1^{er} janvier 2019

Salariés non cadres ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la CCN de 1947 (y compris saisonnier)

	PART PATRONALE Tranche A et B	PART SALARIALE Tranche A et B	TOTAL
Maintien de salaire	0,34 %	0 %	0,34 %
Incapacité	0 %	0,08 %	0,08 %
Invalidité	0 %	0,15 %	0,15 %
Décès – IAD, Accidentel, double effet et rente éducation ou rente handicap (*)	0,04 %	0,14 %	0,18 %
Total	0,38 %	0,37 %	0,75 %
(*) La part correspondant aux garanties rente éducation et rente handicap assurées par l'OCIRP est de 0,09 % TA/TB.			

Salariés cadres relevant des articles 4 et 4 bis de la CCN de 1947

	PART PATRONALE		PART SALARIALE		TOTAL	
	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B	TA	TB
Maintien de salaire	0 %	0,53 %	0 %	0 %	0 %	0,53 %
Incapacité	0 %	0 %	0,10 %	0,14 %	0,10 %	0,14 %

	PART PATRONALE		PART SALARIALE		TOTAL	
	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B	TA	TB
Invalidité	0,25 %	0 %	0,00 %	0,27 %	0,25 %	0,27 %
Décès – IAD, Accidentel, double effet et rente éducation ou rente handicap (*)	1,25 %	0,26 %	0 %	0,38 %	1,25 %	0,64 %
Total	1,50 %	0,79 %	0,10 %	0,79 %	1,60 %	1,58 %
(*) La part correspondant aux garanties rente éducation et rente handicap assurées par l'OCIRP est de 0,19 % TA/TB.						

Article 2

Garanties du régime de prévoyance

Seules les garanties suivantes sont modifiées, les autres garanties relatives au Décès – invalidité absolue et définitive (IAD) restent inchangées :

En cas de décès toutes causes d'un salarié cadre, il est versé :

– un capital dont le montant est égal à :

SITUATION DE FAMILLE	MONTANT (en % du salaire de référence TA et TB)
Salarié sans enfant à charge	400 %
Salarié avec 1 enfant à charge	500 %
Majoration par enfant à charge supplémentaire	100 %

– une rente éducation fixée comme suit :

ÂGE DE L'ENFANT	MONTANT (en % du salaire de référence TA uniquement)
Jusqu'au 18 ^e anniversaire	12 %
Jusqu'au 21 ^e anniversaire (26 ^e anniversaire si poursuites d'études)	17 %

Le montant de la rente minimale égale à 1 400 € par an.

Il y a doublement de la rente pour les orphelins de père et de mère.

Et une rente de conjoint substitutive est mise en place : si pas d'enfant à charge, versement d'une rente temporaire de conjoint jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite égal à 8 %.

Le système optionnel existant précédemment est donc supprimé.

– une rente handicap : en cas de décès du salarié, versement à chaque enfant handicapé d'une rente viagère mensuelle de 582,04 €.

La rente peut être versée sous forme de capital, le montant de ce capital est égal à 80 % du montant du capital constitutif de la rente.

L'évolution de la prestation de base de cette rente handicap sera déterminée suivant l'évolution du point de référence OCIRP.

Article 3

Date d'effet. – Dépôt. – Extension

Le présent avenant s'applique à compter du 1^{er} avril 2018.

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

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

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue par les dispositions du code du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, et pourra être révisé ou dénoncé selon les dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 23 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3271

Convention collective nationale
IDCC : 1631. – HÔTELLERIE DE PLEIN AIR

AVENANT N° 36 DU 23 FÉVRIER 2018
RELATIF À LA COMPOSITION ET AU FONCTIONNEMENT
DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION
NOR : *ASET1850423M*
IDCC : *1631*

Entre :
FNHPA,

D'une part, et
FGTA FO ;
FS CFDT ;
INOVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les partenaires sociaux de la branche de l'hôtellerie de plein air ont décidé, après négociations, de mettre en place par le présent avenant à la convention collective de ladite branche une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), de définir ses missions, sa composition et son fonctionnement.

Les partenaires sociaux de la branche de l'hôtellerie de plein air affirment, par le présent avenant, leur souhait de poursuivre et de renforcer un dialogue social de branche de qualité. Ils rappellent, que les accords collectifs de branche contribuent à l'amélioration de son attractivité dans tous les domaines de l'organisation économique et sociale et sont bénéfiques pour l'ensemble des entreprises de la branche et leurs salariés.

CHAPITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION DU PRÉSENT AVENANT

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées à l'article 1.1 de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 2 juin 1993 étendue, modifiée par l'avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu.

À la date d'entrée en vigueur du présent avenant, telle que fixée au chapitre 4 « Dispositions finales » ci-après, l'article 1.4 A et B, ainsi que l'article 9 de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 2 juin 1993 étendue seront abrogés et remplacés par l'article 2.5 et l'article 2.6 du présent avenant.

CHAPITRE II

RÔLE ET MISSIONS DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION DE LA BRANCHE

Il est rappelé, que conformément à l'article L. 2232-5-1, alinéa 2 du code du travail, la branche a pour missions d'une part, de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés, ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières énumérées par la loi, et d'autre part de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

Article 2.1

Rôle de la CPPNI en tant que commission de négociations de la branche

En tant que commission de négociations de la branche, la CPPNI de l'HPA :

A. – Se réunit, dans les conditions fixées à l'article 2.5 ci-après, en vue des négociations périodiques suivantes :

- négociation annuelle relative aux salaires ;
- négociations triennales relatives :
 - à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 - aux conditions de travail et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
 - à la prise en compte de la pénibilité au travail ;
 - à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
 - aux priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle des salariés (notamment VAE) et l'apprentissage.
- négociations quinquennales relatives :
 - à l'examen de la nécessité de réviser les classifications en tenant compte de l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois ;
 - à la mise en place de plans d'épargne interentreprises, ou plans collectifs d'épargne pour la retraite interentreprises, lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.
- tout autre thème dédié à la négociation périodique de branche par la loi...

Les partenaires sociaux de la branche ont entendu, dans un premier temps, maintenir les règles de périodicité des négociations, telles qu'indiquées ci-dessus.

Toutefois, il est rappelé, que la commission pourra adapter, à la demande d'une organisation syndicale de salariés ou patronale représentative, et par accord collectif d'une durée d'au maximum 4 ans, les périodicités des négociations dites périodiques (art. 1.1 paragraphe 7), de telle sorte que soient négociés au moins 1 fois tous les 4 ans les thèmes relatifs aux salaires, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, aux conditions de travail, GPEC, et prise en compte des effets de l'exposition aux risques professionnels, à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, à la formation professionnelle, et au moins 1 fois tous les 5 ans les thèmes relatifs aux classifications et aux plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne retraite collectifs interentreprises. Un avenant complémentaire sera signé en ce sens, mentionnant les stipulations prévues à cet effet par le code du travail.

B. – La CPPNI se réunit, dans les conditions fixées à l'article 2.5 ci-après, en vue de la négociation et de la conclusion de convention ou d'accords de branche soumis à l'extension sur les matières entrant dans les missions générales de la branche

Pour pouvoir être étendus, la convention ou l'accord de branche, leurs avenants ou annexe, doivent avoir été négociés et conclus en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. En outre, la convention ou l'accord de branche doit, sauf justifications, comporter pour les entreprises de moins de 50 salariés, les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, à savoir des stipulations, sous forme d'accord type, prévoyant les différents choix laissés à l'employeur pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Les matières relevant des missions générales dédiées à la branche, et susceptibles de convention ou accord de branche étendu, sont les suivantes :

1° Thèmes ouverts de droit à la négociation de branche, avec prévalence des dispositions des conventions ou accords de branche :

Dans les matières ci-dessous énoncées, les stipulations de la convention ou de l'accord de branche prévalent sur la convention ou l'accord d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord de branche, sauf lorsque la convention ou l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Sont visés, au jour de la signature du présent avenant, les thèmes suivants :

- les salaires minima ;
- les classifications ;
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- la mutualisation des fonds recueillis au titre de la formation professionnelle continue ;
- les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
- certaines mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement du temps de travail, telles qu'énoncées par le code du travail ;
- certaines mesures relatives aux contrats à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire, telles qu'énoncées par le code du travail ;
- les mesures relatives aux contrats à durée indéterminée de chantier énoncées par le code du travail ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai des contrats à durée indéterminée ;
- les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises, lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies ;
- les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés par le code du travail ;
- la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnées par le code du travail.

Il est ici rappelé, que les partenaires sociaux de la branche ont procédé à la définition des modalités de reconduction du contrat saisonnier et la prise en compte de l'ancienneté du salarié, au regard des dispositions conventionnelles déjà existantes. Un avenant à la convention collective nationale de l'HPA sur ce thème a été signé par les partenaires sociaux.

2° Thèmes ouverts à la négociation de branche, avec prévalence optionnelle des dispositions de la convention ou de l'accord de branche

Dans les matières ci-dessous énoncées, lorsque la convention ou l'accord de branche le stipule expressément, ses stipulations prévalent sur la convention ou l'accord d'entreprise conclu posté-

rieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord de branche, sauf lorsque la convention ou l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Sont visés les thèmes suivants :

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

Il est rappelé que la notion d'équivalence de garanties des accords collectifs d'entreprise s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant au même objet.

3° Autres domaines de négociations

Dans les autres domaines relevant de la négociation collective et non énumérés aux paragraphes 1° et 2° ci-dessus, la branche peut négocier et signer un accord collectif. Toutefois, l'accord d'entreprise prime, peu important le moment de sa conclusion. Ce n'est qu'en l'absence d'accord collectif d'entreprise, que la convention ou l'accord de branche est applicable.

Article 2.2

Autres missions de la CPPNI de la branche

La CPPNI de la branche HPA exerce notamment les missions d'intérêt général suivantes :

A. – La commission représente la branche HPA, particulièrement dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics. Pour ce faire, les membres de la CPPNI de la branche désigneront, tous les 2 ans, un président et un vice-président, appartenant, par roulement, au collège patronal et au collège salarial. Il est convenu, pour la première désignation, que le président relèvera du collège patronal et le vice-président relèvera du collège des salariés.

B. – Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi, en vue de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application ;

C. – La commission établit un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans les domaines suivants :

- durée du travail, répartition et aménagement du temps de travail, en particulier concernant le temps partiel et le travail intermittent ;
- repos et jours fériés ;
- congés payés et autres congés ;
- compte épargne-temps.

Pour ce faire, les entreprises entrant dans le champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la branche hôtellerie de plein air, sont tenues de communiquer à la commission les accords collectifs d'entreprise conclus sur les thèmes ci-dessus, selon les modalités précisées à l'article 2.3 ci-après.

Ce rapport annuel doit en particulier faire état de l'impact des accords collectifs d'entreprise sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche HPA. Le cas échéant, il formule des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce rapport est ensuite versé dans la base des données nationale qui a vocation à recueillir l'ensemble des conventions et accords collectifs conclus.

D. – La commission peut rendre un avis, à la demande d'une juridiction, sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges. Voir aussi article 1.5 ci-dessous.

E. – Elle peut exercer également les missions de l’observatoire paritaire de la négociation collective, dans des conditions qui seront définies par avenant ultérieur.

Article 2.3

Modalités de communication des conventions et accords collectifs d’entreprise à la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation

Afin de mettre en œuvre la mission de contrôle des accords collectifs d’entreprise, définie à l’article 2.2, paragraphe B et C ci-dessus, il est prévu les modalités suivantes :

- les conventions ou accords collectifs d’entreprise visés à l’article 2.2, paragraphe C devront être adressés par les employeurs, par voie postale, à l’attention des membres de la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation de la branche de l’hôtellerie de plein air, 105, rue Lafayette, 75010 Paris, ou par voie numérique à l’adresse suivante : contact@fnhpa-pro.fr ;
- les noms et prénoms des négociateurs et des signataires devront être supprimés des accords collectifs d’entreprise, avant leur envoi à la commission. L’employeur devra informer les signataires de l’accord de la transmission à la commission. Il devra donner une adresse postale et/ou numérique pour assurer le relais avec la commission ;
- la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation de la branche devra accuser réception des conventions et accords collectifs par voie numérique, ou à défaut, par voie postale.

Article 2.4

Composition de la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation de la branche

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation de la branche est composée paritairement de représentants des organisations syndicales d’employeurs et de salariés qualifiées de représentatives dans le champ d’application de la branche de l’hôtellerie de plein air. La perte ou l’attribution de représentativité d’une organisation syndicale de salariés ou d’une organisation patronale, suite aux résultats de la mesure de représentativité dans la branche, prend effet au lendemain de la parution au *JO* de l’arrêté ministériel.

Chaque organisation syndicale représentative de salariés est représentée, au sein de la commission, par un membre titulaire et un membre suppléant, constituant le collège salarial. Le collège patronal est composé du même nombre total de représentants titulaires et suppléants que le collège salarial.

Les salariés ayant reçu un mandat de leur organisation syndicale ou professionnelle en vue de siéger à la CPPNI et dans les instances paritaires de la branche bénéficient, durant leur mandat, des protections attribuées aux délégués syndicaux.

Article 2.5

Réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation de la branche

Participation aux réunions

Conformément à l’article 1.4 de la convention collective nationale de l’HPA, les salariés des entreprises de la branche désignés par les organisations syndicales représentatives pour participer aux réunions de négociation bénéficient d’un droit d’absence de l’entreprise, sous réserve d’en informer au préalable leur employeur au moins une semaine avant la date de leur absence. Dans ce cas, le temps de travail non effectué est assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Les conditions de prise en charge des frais de déplacement fixées à l’article 1.4 B de la convention collective nationale de l’HPA sont remplacées et assurées par le fonds de financement du parita-

risme de la branche de l'hôtellerie de plein air, géré par l'association de gestion paritaire pour le financement du dialogue social, dénommée AGP-HPA.

C'est le conseil d'administration de l'AGP-HPA qui détermine les modes de rémunération et de remboursement des frais, selon les modalités en vigueur (voir article 3.1 ci-après).

Formation juridique dédiée aux membres de la commission

Les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs peuvent bénéficier, à chaque nouvelle mandature, de formations communes visant à améliorer les pratiques du dialogue social dans la branche, conformément aux dispositions du code du travail.

Nombre de réunions

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche est réunie, sur convocation, au moins 3 fois par an, en vue des négociations mentionnées à l'article 2.1, paragraphe A et B. Elle est réunie, chaque année, autant que nécessaire et sur convocation, en vue des négociations mentionnées à l'article 2.1, paragraphe B.

Déroulement des réunions

Les membres de la CPPNI sont convoqués préalablement à chaque réunion. La convocation contient l'ordre du jour déterminé d'un commun accord par les membres de la commission. Elle est adressée, par courrier numérique, au moins 15 jours calendaires avant la date de réunion de prévue, accompagnée des documents utiles à la négociation.

Chaque année, la commission définit son calendrier de négociations, en précisant son objet et son périmètre, sous réserve de la signature d'un éventuel accord de méthode visé à l'article 2.1, paragraphe A ci-dessus.

Au terme des réunions planifiées et après en avoir débattu, les projets de conventions ou d'accords collectifs de branche, ou avenants sont mis à la signature des partenaires sociaux, conformément aux dispositions du code du travail, puis adressés pour extension, selon les délais et modalités prévus par la loi.

Éventuellement, les membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peuvent décider de transmettre ou de renvoyer l'étude des projets en commission technique paritaire.

Crédits d'heures de délégation

Les salariés des entreprises de la branche ayant reçu mandat d'une organisation syndicale représentative en vue de siéger à la CPPNI et dans les autres instances paritaires de la branche bénéficient d'un crédit disponible de 10 heures de délégation par réunion de la CPPNI. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale par l'employeur. Les heures utilisées pour participer à des réunions de CPPNI ne sont pas imputables sur les temps de délégation. Les parties signataires rappellent que les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés au sein de la CPPNI obtiendront, pour siéger à ces commissions, des autorisations d'absences selon les dispositions définies plus haut.

Article 2.6

Saisine de la CPPNI dans le cadre de sa mission d'interprétation par un salarié ou un employeur de la branche

La CPPNI peut également être saisie dans le cadre de sa mission d'interprétation et de conciliation dans les conditions définies actuellement à l'article 9 de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air.

Dans ce cas, elle a pour mission d'examiner les différends à caractère collectif d'interprétation ou d'application de la convention collective, d'examiner les réclamations individuelles nées de l'interprétation de la convention qui n'auraient pas été réglées au niveau des établissements.

Elle est composée de :

- 5 délégués employeurs représentant le syndicat patronal signataire ;
- 5 délégués salariés désignés par les organisations syndicales représentatives, les organisations syndicales signataires devant obligatoirement être représentées pour délibérer valablement.

Le secrétariat de la commission est assuré par la FNHPA. La présidence de la commission est assurée alternativement par un employeur ou par un salarié.

La commission est saisie par écrit (lettre recommandée) par la partie la plus diligente qui doit exposer succinctement le différend. Elle doit se réunir dans un délai maximum de 15 jours après la réception de la demande par le secrétariat, qui convoque les parties par lettre recommandée avec avis de réception.

La commission formule des propositions de conciliation qu'elle soumet à l'agrément des parties. Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé séance tenante puis signé par les parties.

S'il s'agit d'un litige à caractère collectif d'interprétation ou d'application de la convention, l'original du procès-verbal est déposé au service convention collective de la direction départementale du travail. S'il s'agit d'un différend individuel, un exemplaire du procès-verbal est remis aux parties qui étaient en litige.

L'accord produit un effet obligatoire et prend forme exécutoire.

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation, ou si les parties (ou l'une d'entre elles) refusent d'accepter les propositions formulées, il sera établi un procès-verbal de non-conciliation signé par les membres de la commission, déposé ou remis dans les mêmes conditions que ci-dessus.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

Le temps d'absence du ou des délégués conciliateurs appartenant à l'entreprise ou aux entreprises dans lesquelles est apparu le différend collectif nécessitant conciliation sera considéré comme temps de travail et rémunéré par l'entreprise. Les frais de déplacement seront pris en charge dans les conditions prévues ci-dessus.

CHAPITRE III

MOYENS FINANCIERS ET MATÉRIELS CONCERNANT LES RÉUNIONS DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION ET AUTRES RÉUNIONS PARITAIRES — RÉMUNÉRATION

Article 3.1

Moyens financiers

Les moyens permettant aux représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives d'exercer leurs missions au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, ainsi qu'au sein des commissions techniques paritaires, sont pris en charge par le fonds de financement du paritarisme de la branche de l'hôtellerie de plein air, géré par l'association de gestion paritaire pour le financement du dialogue social, dénommée AGP-HPA.

C'est le conseil d'administration de l'AGP-HPA qui détermine les modes de rémunération et de remboursement des frais, selon les modalités en vigueur.

Article 3.2

Moyens matériels

Les convocations aux réunions paritaires se feront par courrier électronique.

Lorsque des documents sont nécessaires à la préparation et à la tenue des réunions, ces derniers seront transmis par courrier électronique à toutes les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, dans la mesure du possible au moins 15 jours calendaires avant la réunion.

Il leur appartiendra de se munir de ces documents à chaque réunion d'une commission *ad hoc*.

CHAPITRE IV

DISPOSITIONS FINALES DU PRÉSENT AVENANT

Article 4.1

Durée du présent avenant. – Révision et dénonciation

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

Article 4.2

Suivi du présent avenant

Le présent avenant fera l'objet d'un suivi annuel, afin de garantir l'efficacité du dialogue social dans la branche et son adaptation aux nécessités pratiques et/ou juridiques.

Article 4.3

Formalités et extension. – Publicité. – Date d'entrée en vigueur et effet

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

Il entrera en vigueur à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

À la date d'entrée en vigueur du présent avenant, la CPPNI se substituera et remplacera la commission paritaire ou mixte paritaire existante dans la branche, ainsi que la commission paritaire d'interprétation et de conciliation, selon les modalités définies ci-dessus par le présent texte.

Fait à Paris, le 23 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3286

Convention collective nationale
IDCC : 1982. – NÉGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICES
DANS LES DOMAINES MÉDICO-TECHNIQUES

ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2017
PORTANT CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION
ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

NOR : ASET1850419M
IDCC : 1982

Entre :

UNPDM ;

FEDEPSAD,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFTC santé sociaux,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément à l'article L. 2232-9 ⁽¹⁾ du code du travail, les partenaires sociaux de la branche du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques ont décidé de créer une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ci-après dénommée « CPPNI – MT ».

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application territorial vise l'ensemble du territoire national et tous les territoires visés par l'article L. 2222-1 du code du travail, notamment la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

(1) Issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, et l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

Le champ d'application professionnel concerne les entreprises relevant de la branche de négoce et de prestations de services dans les domaines médico-techniques.

Article 2

Composition de la CPPNI-MT

Cette commission peut se tenir soit en formation plénière, soit en formation interprétation.

Dans sa formation « plénière », elle est composée :

- pour le collège salarié : la délégation des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la branche se constitue librement dans la limite de 4 personnes par organisation ;
- pour le collège employeur : la délégation des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau de la branche comprend un nombre égal de représentants à celui du collège salarié, répartis à parts égales entre les différentes organisations patronales.

Chaque représentant est désigné par son organisation par voie de courrier adressé au président de la CPPNI, (dont une copie est adressée à la DGT ainsi qu'au secrétariat de la branche), le courrier précisant pour chacun ses coordonnées postales, téléphoniques et électroniques.

Il est rappelé que, selon les dispositions de l'arrêt CASS Soc n° 228 du 1^{er} février 2017, les négociateurs salariés sont considérés comme salariés protégés.

En cas de remise en cause de la représentativité de l'une des organisations, cette dernière perd également, dès publication officielle des résultats, le droit de siéger à cette commission. La disparition d'une ou plusieurs organisations ne remet toutefois pas en cause les décisions et/ou accords antérieurs, actés par la CPPNI.

Dans sa formation « interprétation » sa composition est déterminée comme suit :

Lorsqu'elle se prononce pour interpréter les termes de la convention collective, et les accords et avenants, seuls les représentants des organisations représentatives signataires du texte à interpréter ou y ayant adhéré postérieurement à sa signature, peuvent y siéger.

Article 3

Missions de la CPPNI-MT

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, les missions de la CPPNI sont les suivantes :

- 1° Représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- 2° Négocier les modifications de la convention collective nationale, ainsi que tout accord de branche ;
- 3° Assurer le suivi des régimes de prévoyance et frais de santé collectifs ;
- 4° Exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- 5° Établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus sur les sujets suivants :

- la durée du travail, la répartition et les aménagements d'horaires ;
- le repos quotidien ;
- les jours fériés ;
- les congés payés et autres congés ;
- le compte épargne-temps.

Ce rapport étudiera plus particulièrement l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formulera, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

6° Pour rendre un avis, à la demande d'une juridiction, sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;

7° Pourra par ailleurs assumer le rôle d'observatoire paritaire de la négociation collective dans la branche. La CPPNI-MT peut, sur simple décision, déléguer ce rôle à une autre instance.

La CPPNI vient se substituer dans ses missions, prérogatives et ses modalités de fonctionnement à la commission paritaire nationale de la branche.

La CPPNI dans sa mission d'interprétation se substitue également à la commission de validation des accords instituée par l'accord du 17 mars 2011 relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords. L'accord du 17 mars 2011 est donc abrogé.

L'ensemble des autres instances paritaires de la branche demeure.

Article 4

Fonctionnement

La CPPNI peut :

- se réunir en formation « plénière » dans le cadre de ses missions de négociation et de suivi de la branche ;
- se réunir en formation « interprétation » dans le cadre de sa mission d'interprétation d'une disposition conventionnelle, sollicitée par une entreprise ou un salarié, conformément à la procédure indiquée infra.

La CPPNI se réunit en formation « plénière » autant que de besoin, et au minimum trois fois par an sur convocation du secrétariat conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, et en formation « interprétation » autant de fois que l'exigent les demandes d'interprétation.

Les fonctions de secrétariat de la CPPNI (envoi des convocations, PV de réunions, courriers etc.) sont assumées par le secrétariat de branche tel qu'instauré au jour de la signature de l'accord. Il pourra être confié à tout autre prestataire sur décision de la CPPNI.

Tous les frais induits par le bon fonctionnement de la commission pour la bonne réalisation de ses missions, sont pris en charge par l'APAN-DMT.

La prise en charge des frais des participants aux réunions de la CPPNI est effectuée dans les conditions prévues à l'avenant n° 2 à l'accord du 18 octobre 2005 relatif à la négociation.

4.1. Formation plénière. – Négociations conventionnelles

La CPPNI en formation « plénière » est chargée de la négociation conventionnelle. Elle peut mandater des groupes techniques paritaires sur des thèmes particuliers relevant de ses missions. Les membres de la CPPNI sont membres de droit de l'ensemble des différentes formations et groupes techniques de cette formation plénière. Ces groupes techniques ne se substituent pas pour autant à la CPPNI, seule instance amenée à négocier, modifier et/ou valider une disposition conventionnelle par voie d'accord ou d'avenant ou d'annexe. De même, le choix final d'un prestataire qui accompagnerait la branche dans ses missions, et financé par la branche, devra obligatoirement être réalisé en séance plénière.

Un compte rendu de chaque séance (plénière ou groupe technique paritaire) est rédigé par le secrétariat de la branche et proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

4.2. Formation « Interprétation »

4.2.1. Modalités de saisine de la commission d'interprétation

La CPPNI exerce sa mission d'interprétation dans les conditions suivantes :

Elle se réunit dans les 2 mois qui suivent la réception de la demande dont elle est saisie :

- soit directement par un employeur ou un salarié ;
- soit à l'initiative d'un quelconque de ses membres ;
- soit par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Le dossier de saisine constitué par le demandeur doit être adressé par courrier électronique à la CPPNI et doit comporter les éléments suivants :

- le ou les textes conventionnels sur lesquels l'interprétation est demandée ;
- une explication précise des difficultés d'interprétation rencontrées ;
- les coordonnées postales ou électroniques du demandeur.

Dans l'hypothèse où le dossier de saisine ne comporte pas les documents indiqués ci-dessus, le secrétariat de la branche, dès réception du dossier, demande à l'auteur de la saisine de le compléter.

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat de la branche :

- adresse le dossier à l'ensemble des membres de la CPPNI ;
- propose aux membres de la CPPNI des dates de réunion dont la tenue devra intervenir au plus tard 2 mois après réception du dossier complet de saisine par le secrétariat de la branche ;
- informe le demandeur par courrier ou e-mail de la date de la réunion de la CPPNI en formation interprétation, et du délai prévisionnel de délibération qui lui parviendra au plus tard 1 mois après la tenue de la réunion.

4.2.2. Modalités spécifiques de fonctionnement de la CPPNI. – Interprétation

Lors de la tenue de la réunion de la CPPNI en formation « Interprétation » la CPPNI rend soit un avis, soit formule une demande d'informations complémentaires auprès du demandeur, soit elle émet un défaut de position majoritaire.

La délibération est signée au plus tard dans les 15 jours qui suivent la réunion, par l'ensemble des participants. La délibération sera mise à la signature dans les locaux du secrétariat de la branche.

4.2.3. Modalités de vote de la CPPNI en formation « interprétation »

Les décisions sont prises dans le respect du paritarisme. Le nombre de voix pour chaque organisation, patronale ou salariale, sera déterminé de la façon suivante :

Nombre d'organisations syndicales de salariés multiplié par le nombre d'organisations professionnelles d'employeurs, divisé par le nombre d'organisations du collège concerné.

À ce jour, dans une configuration pleine, 2 organisations professionnelles d'employeurs et 6 organisations syndicales de salariés :

$$2 \times 6 = 12$$

Soit 6 voix pour chaque organisation professionnelle d'employeurs et 2 voix pour chaque organisation syndicale de salariés.

En cas de demande d'informations complémentaires, à réception des éléments, la CPPNI se réunit à nouveau dans les mêmes modalités et les mêmes délais pratiqués lors de sa saisine initiale.

4.3. Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail susvisé, les entreprises de la branche médico-technique doivent transmettre à la CPPNI de branche leurs conventions et accords collec-

tifs comportant des stipulations relatives à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, les conventions, accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale du secrétariat de la branche inscrit sur la liste des adresses des CPPNI, téléchargeable sur le site internet du ministère du travail : <http://travail-emploi.gouv.fr/>.

Article 5

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, Il sera notifié en original aux organisations représentatives.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date la plus tardive de retrait des lettres recommandées avec avis de réception le notifiant, il sera déposé en un exemplaire original (version papier), à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-42, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 et un exemplaire électronique, soit joint à l'envoi des exemplaires papiers, soit adressé par courriel à « depot.accord@travail.gouv.fr ».

Cet envoi sera accompagné des copies du courrier daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou des avis de réception ou des récépissés de remise en main propre contre décharge.

Un exemplaire original du présent texte sera également adressé, dans les mêmes délais, au conseil de prud'hommes du lieu de conclusion, en l'occurrence, de Paris.

L'accord entrera en vigueur, tant pour les organisations signataires que pour l'ensemble de la branche, le 1^{er} jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 6

Extension

En application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail, les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord : cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

Article 7

Révision et dénonciation

Le présent accord est révisable totalement ou partiellement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification donnera lieu à un avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de notification.

Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel avenant signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs peut en demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

Fait à Paris, le 15 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3286

Convention collective nationale
IDCC : 1982. – NÉGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICES
DANS LES DOMAINES MÉDICO-TECHNIQUES

AVENANT DU 15 DÉCEMBRE 2017
AUX ARTICLES 5.1 ET 5.2 DE LA CONVENTION COLLECTIVE
NOR : ASET1850420M
IDCC : 1982

Entre :

UNPDM ;

FEDEPSAD,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFTC santé sociaux,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Il est inséré un paragraphe à la fin de l'article 5.1 de la convention collective rédigé comme suit :

« Ces négociations de branche sont du ressort de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation – dénommée CPPNI-DMT, dans sa formation plénière, telle que créée par accord du 15 décembre 2017 qui précise sa composition, ses missions et ses modalités de fonctionnement. »

Article 2

L'article 5.2 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

5.2 – Composition des délégations syndicales et patronales

« Conformément à l'article 2 de l'accord du 15 décembre 2017 portant création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, cette commission peut se tenir soit en formation plénière, soit en formation interprétation.

Dans sa formation « plénière », elle est composée :

– pour le collège salarié : la délégation des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la branche se constitue librement dans la limite de 4 personnes par organisation ;

– pour le collège employeur : la délégation des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau de la branche comprend un nombre égal de représentants à celui du collège salarié, répartis à parts égales entre les différentes organisations patronales.

Chaque représentant est désigné par son organisation par voie de courrier adressé au président de la CPPNI, (dont une copie est adressée à la DGT ainsi qu'au secrétariat de la branche), le courrier précisant pour chacun ses coordonnées postales, téléphoniques et électroniques.

Il est rappelé que, selon les dispositions de l'arrêt CASS Soc n° 228 du 1^{er} février 2017, les négociateurs salariés sont considérés comme salariés protégés.

En cas de remise en cause de la représentativité de l'une des organisations, cette dernière perd également, dès publication officielle des résultats, le droit de siéger à cette commission. La disparition d'une ou plusieurs organisations ne remet toutefois pas en cause les décisions et/ou accords antérieurs, actés par la CPPNI.

Dans sa formation « interprétation » sa composition est déterminée comme suit :

Lorsqu'elle se prononce pour interpréter les termes de la convention collective, et les accords et avenants, seuls les représentants des organisations représentatives signataires du texte à interpréter ou y ayant adhéré postérieurement à sa signature, peuvent y siéger. Elle se réunit alors en formation « Interprétation ».

Article 3

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, Il sera notifié en original aux organisations représentatives.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date la plus tardive de retrait des lettres recommandées avec accusé de réception le notifiant, il sera déposé en un exemplaire original (version papier), à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-42, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 et un exemplaire électronique, soit joint à l'envoi des exemplaires papiers, soit adressé par courriel à « depot.accord@travail.gouv.fr ».

Cet envoi sera accompagné des copies du courrier daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou des accusés de réception ou des récépissés de remise en main propre contre décharge.

Un exemplaire original du présent texte sera également adressé, dans les mêmes délais, au conseil de prud'hommes du lieu de conclusion, en l'occurrence, de Paris.

L'avenant entrera en vigueur, tant pour les organisations signataires que pour l'ensemble de la branche, le 1^{er} jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 4

Extension

En application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail, les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant : cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

Article 5

Révision et dénonciation

Le présent avenant est révisable totalement ou partiellement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification donnera lieu à un nouvel avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de notification.

Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel avenant signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'avenant peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs peut en demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

Fait à Paris, le 15 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 218. – ORGANISMES
DE SÉCURITÉ SOCIALE
(8 février 1957)**

ACCORD DE MÉTHODE DU 21 FÉVRIER 2018

APPLICABLE DANS LE CADRE DE LA NÉGOCIATION SUR L'INTÉGRATION DES SALARIÉS
DES CAISSES DÉLÉGUÉES POUR LA SÉCURITÉ SOCIALE DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

NOR : ASET1850427M
IDCC : 218

Entre :

UCANSS,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'article 15 de la loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018, prévoit l'ouverture de négociations afin que soient apportées les garanties nécessaires aux salariés issus du régime social des indépendants à l'occasion de leur transfert vers les organismes du régime général de la sécurité sociale.

Ce même article précise que les négociations se dérouleront entre l'UCANSS et les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application des conventions collectives du régime social des indépendants.

Conformément aux dispositions de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018, assiste également aux négociations concernant les agents de direction, l'organisation syndicale dont relève la personne élue pour représenter les agents du RSI dans la commission chargée d'établir la liste d'aptitude aux emplois de direction.

Cette opération de transfert s'effectuera sans licenciement économique individuel ou collectif, ni mobilité géographique imposée.

Ces négociations devront également assurer les adaptations conventionnelles nécessaires pour que s'effectue dans les meilleures conditions, le passage du dispositif conventionnel propre aux salariés du RSI à celui du personnel des organismes du régime général de la sécurité sociale.

Le transfert des contrats de travail devant, de par la loi, intervenir au plus tard le 1^{er} janvier 2020, il est de la responsabilité des organisations syndicales et de l'UCANSS de négocier les accords collectifs attendus, dans des délais compatibles avec la réalisation de ces opérations.

Aussi, afin de garantir la loyauté et l'efficacité de ces négociations dans l'intérêt des salariés et des employeurs, et le respect des délais impartis, il a été convenu de conclure le présent accord qui définit la méthode de travail qui sera retenue pour les mener à bien.

Dans ce cadre, un calendrier prévisionnel des négociations, qui permet de respecter les échéances à venir en ce qui concerne l'intégration des salariés des caisses déléguées pour la protection sociale des travailleurs indépendants au sein du régime général de la sécurité sociale, est défini.

Il en est de même des règles concernant le déroulement des réunions consacrées à la négociation des textes conventionnels, ainsi qu'aux séances de signature de ces derniers.

Enfin, les moyens mis à la disposition des négociateurs sont également précisés.

Article 1^{er}

Calendrier prévisionnel des négociations

11. Séquencement des thématiques

Les négociations portant sur l'intégration du personnel des caisses déléguées pour la protection sociale des travailleurs indépendants au sein des organismes du régime général de sécurité sociale s'échelonneront selon le calendrier prévisionnel suivant :

1^{re} étape : négociation d'un accord d'accompagnement des salariés dans le cadre de la transformation du RSI

L'accord d'accompagnement traitera des garanties apportées aux salariés concernés par le transfert de leur contrat de travail, quelle que soit la convention collective dont ils relèvent, et quelle que soit leur situation professionnelle, à l'occasion de leur processus d'affectation, ainsi que des mesures nécessaires pour les accompagner lors de leur prise de fonctions au sein des organismes du régime général. Une attention particulière devra être portée à la situation des salariés qui, du fait de leur transfert, perdront leurs mandats.

L'objectif fixé est de conclure cette négociation, dans la mesure du possible, dans un délai de 4 mois suivant l'agrément du présent accord de méthode.

En amont de cette 1^{re} étape, une phase préparatoire permettra aux participants de procéder à l'échange des informations utiles à la négociation.

2^e étape : négociation de trois accords de transition

Afin d'organiser le passage des salariés d'une convention collective à une autre, trois accords de transition, correspondant chacun à l'une des conventions collectives existantes (employés et cadres, personnel de direction et praticiens conseils) seront conclus.

L'objectif est de finaliser, dans la mesure du possible, ces accords dans un délai de 6 mois suivant la conclusion de l'accord d'accompagnement.

12. Rythme des négociations

Afin de tenir ces délais, les séances de négociation se tiendront, en principe, au rythme de 1 demi-journée toutes les 2 semaines.

Le calendrier propre à chacun des thèmes de négociation, sera fixé lors de la première séance de négociation. Il pourra être modifié à la demande des parties à la négociation pour tenir compte de contraintes particulières, ainsi que de l'avancement des travaux.

Article 2

Organisation des réunions de négociation

21. Composition des délégations des organisations participant aux négociations

a) Délégation salarié

Quand la négociation porte sur une disposition de portée générale, qui concerne les salariés relevant de plusieurs conventions collectives, une organisation syndicale ne peut pas constituer une délégation de plus de 10 salariés, même si elle est représentative dans plusieurs de ces conventions.

Quand la négociation porte sur des dispositions relevant de la convention collective des employés et cadres, la délégation salariée est composée de 8 représentants au maximum par organisation syndicale représentative dans son champ. Ce chiffre est ramené à 6 quand elles relèvent de la convention collective du personnel de direction, ou des praticiens conseils.

b) Délégation employeur

La délégation employeur est composée du directeur de l'UCANSS, assisté du directeur de la caisse nationale déléguée, ou de leur représentant, ainsi que, le cas échéant, de représentants des caisses nationales, ou de tous autres experts. Le nombre de membres de la délégation employeur ne peut excéder celui des représentants des organisations syndicales.

22. Assistance aux réunions de l'organisation syndicale dont relève la personne élue pour représenter les agents du RSI dans la commission chargée d'établir la liste d'aptitude aux emplois de direction

Conformément aux dispositions de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018, assiste également aux négociations concernant les agents de direction, l'organisation syndicale dont relève la personne élue pour représenter les agents du RSI dans la commission chargée d'établir la liste d'aptitude aux emplois de direction.

La délégation de cette organisation syndicale comprend 4 représentants au maximum.

23. Secrétariat administratif

Le secrétariat administratif est assuré par les services de l'UCANSS.

24. Convocation aux réunions de négociation

À l'occasion de chaque réunion de négociation, l'UCANSS adresse par mail, 7 jours avant la date convenue, une convocation aux participants, et, lorsque la réunion concerne les agents de direction, à l'organisation mentionnée à l'article 22.

Pour permettre l'envoi des convocations, chaque organisation syndicale ayant vocation à participer ou assister à ces réunions communique à l'UCANSS, pour chaque convention collective concernée, la liste des adresses auxquelles les convocations doivent être envoyées.

La liste de ces adresses mail est communiquée à l'UCANSS. Elle est actualisée en tant que de besoin par les organisations syndicales, et sous leur responsabilité.

Pour les négociations qui portent sur des dispositions ne concernant qu'une seule des conventions collectives, sont conviées à la négociation les organisations syndicales représentatives dans le champ de cette convention collective.

Quand plusieurs conventions collectives sont concernées, l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans au moins une de ces conventions collectives est appelé à la négociation.

L'organisation mentionnée à l'article 22 est également conviée quand la négociation concerne la convention collective des agents de direction, ou quand il s'agit d'une négociation intercatégorielle.

25. Tenue des réunions

Les réunions de négociation se tiennent au siège de l'UCANSS.

Le directeur de l'UCANSS, ou son représentant, assure la conduite des débats.

26. Signature des accords collectifs de travail

À l'issue de la négociation, le texte de l'accord est ouvert à la signature des organisations syndicales nationales représentatives au cours d'une séance dédiée organisée par l'UCANSS, à une date choisie en accord avec les organisations syndicales.

Entre la transmission du texte ouvert à la signature et la séance dédiée à celle-ci, il est laissé un délai de réflexion, dont la durée est fixée en accord avec les organisations syndicales. À défaut d'accord unanime, ce délai est d'au moins 15 jours.

À l'occasion de la séance de signature, les signataires remettent à l'UCANSS un mandat spécial, c'est-à-dire un mandat identifiant l'accord objet de la signature.

Ce mandat doit être délivré par un responsable de la fédération, ou confédération, syndicale, et préciser l'identité du signataire de l'accord.

Article 3

Moyens mis à la disposition des partenaires sociaux

31. Moyens accordés pour la préparation et la tenue des réunions de négociation

a) Décompte des temps de réunion

Le salarié désigné par une organisation syndicale pour la représenter lors d'une réunion de négociation bénéficie d'une autorisation d'absence correspondant à la durée de cette réunion, ainsi qu'au temps de trajet nécessaire pour participer à la réunion de négociation.

Le crédit temps de préparation visé par l'article 14 de la convention collective des employés et cadres du régime social des indépendants, est porté de 4 à 6 jours quand il est utilisé dans le cadre des négociations visées par l'article 1^{er} du présent accord.

Les autorisations d'absence accordées dans le cadre des deux alinéas qui précèdent doivent faire l'objet d'une information préalable adressée à l'employeur par le salarié désigné.

Pour les salariés relevant des conventions collectives du RSI, la caisse nationale déléguée pour la sécurité sociale des travailleurs indépendants est chargée de communiquer mensuellement, un relevé nominatif des bénéficiaires de ces dispositions, ainsi que leur temps d'absence, à l'organisation syndicale qui les a mandatés. Pour établir ces relevés, la caisse nationale déléguée pour la sécurité sociale des indépendants s'appuie sur les feuilles d'émargements des réunions ainsi que les informations, entrées par les salariés désignés, présentes dans son système d'information RH.

Ces temps sont de plein droit considérés comme temps de travail.

En conséquence, ils ne sauraient entraîner aucune diminution de la rémunération, et sont assimilés à un temps de présence pour le calcul des droits à congés payés, de l'ancienneté, de l'intéressement, ainsi que de tous les droits que le salarié tient du fait de sa présence dans l'organisme.

b) Prise en charge des frais de déplacement pour les organisations syndicales

Les frais de déplacement (frais de transport, de repas, et, si nécessaire, de découcher) engagés par tout salarié participant, ou assistant en application de l'article 22, à une réunion de négociation lui sont remboursés sur la base des dispositions conventionnelles en vigueur qui lui sont applicables.

Les frais de déplacement correspondant à la participation aux réunions préparatoires à la négociation sont remboursés sur la base des tarifs conventionnels. À cet effet doivent être précisés, à l'appui des demandes de remboursement, la date et l'objet de la réunion et la liste des participants.

Le remboursement d'un abonnement de transport entre le lieu de résidence et Paris, est accordé, sur justificatif, quand il en résulte, au regard de la fréquence des déplacements, une économie.

c) Transmission des informations nécessaires à la conduite des négociations

Pour assurer la bonne préparation des négociations, les organisations syndicales adressent par mail à l'UCANSS, dans la mesure du possible, 1 mois avant le début de celles-ci, la liste des éléments qui leur semblent nécessaires à une bonne conduite des négociations, sans préjudice des demandes complémentaires qui pourront être formulées au cours de la négociation.

Dans toute la mesure du possible, l'UCANSS répond à ces demandes au moins 7 jours avant la date de la première réunion.

Ces informations sont transmises par l'UCANSS à l'ensemble des organisations syndicales participant ou assistant à la négociation.

Il en est de même des communications émanant des organisations syndicales.

d) Mise à disposition d'une salle pour les organisations syndicales

À leur demande, une salle est mise à la disposition des organisations syndicales par l'UCANSS, en vue de la préparation des réunions de négociation.

32. Moyens mis à disposition au plan local

a) Crédit d'heures supplémentaire au bénéfice des représentants du personnel

Compte tenu du caractère exceptionnel de la réforme engagée, il est accordé un crédit mensuel supplémentaire de 10 heures aux délégués syndicaux, ainsi qu'aux délégués du personnel, membres du comité d'entreprise, du CHSCT, ou de la délégation unique du personnel, ou du comité social et économique.

Ce crédit d'heures est annualisé dans le cadre de l'année civile. Il peut être réparti entre le titulaire du mandat et son suppléant.

Il ne se cumule pas avec celui prévu par l'article 11.1 de l'accord relatif aux mesures d'accompagnement en faveur des personnels dans le cadre de l'évolution du régime social des indépendants du 7 janvier 2016.

b) Information des salariés

Conformément aux dispositions de l'article 12 de la convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008, les délégués syndicaux peuvent organiser des réunions d'information du personnel.

Le crédit d'heures dont disposent les salariés qui souhaitent assister à ces réunions, quand elles se tiennent pendant le temps de travail, est porté de 8 heures à 10 heures par année civile.

La participation à ces réunions d'information de deux personnes désignées par l'organisation syndicale représentative qui participe aux négociations nationales visées par le présent accord, peut être demandée par les représentants syndicaux ou les représentants du personnel de la caisse.

Le crédit dont dispose l'organisation syndicale représentative en application de l'article 12 précité, pour permettre aux salariés qu'elle désigne de participer à ces réunions est porté de 25 à 30 jours par année civile.

Article 4

Dispositions diverses

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, et cessera de produire effets à la date de conclusion des accords de transition visés à l'article 1^{er} du présent accord, et au plus tard au 31 décembre 2019.

Il s'applique sous réserve de son agrément par les autorités de tutelle, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il peut être révisé dans les conditions posées par le code du travail.

Fait à Paris, le 21 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 218. – ORGANISMES
DE SÉCURITÉ SOCIALE
(8 février 1957)**

PROTOCOLE D'ACCORD DU 13 FÉVRIER 2018
RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UN PLAN D'ÉPARGNE
POUR LA RETRAITE COLLECTIF INTERENTREPRISES (PERCO-I)

NOR : ASET1850435M
IDCC : 218

Entre :

UCANSS,

D'une part, et

CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Afin de permettre aux salariés qui le souhaitent d'accéder, dans le cadre de leur activité professionnelle, à un ou plusieurs produits d'épargne réservés à la retraite, en complément des régimes obligatoires, les parties signataires du présent accord conviennent de mettre en œuvre dans le cadre du présent accord un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (ci-après dénommé PERCO-I).

Le PERCO-I est une forme d'épargne collective permettant aux salariés volontaires des organismes du régime général de se constituer, en vue de leur retraite, un portefeuille de valeurs mobilières et de bénéficier des avantages fiscaux et sociaux qui lui sont assortis.

Le présent accord prévoit un abondement par l'employeur des sommes transférées depuis le compte épargne-temps (CET) vers le PERCO-I. Il favorise le développement d'une épargne retraite pour tous les salariés qui feraient le choix d'ouvrir un PERCO-I par transformation de jours inscrits sur un CET en épargne salariale. Il permet ainsi aux salariés, quels que soient leurs niveaux de qualification et de rémunération, de bénéficier du dispositif.

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel et géographique

Le plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I) concerne l'ensemble des organismes du régime général visés à l'article R. 111-1 du code de la sécurité sociale ainsi que les

salariés des ARS relevant de la convention collective nationale de travail citée à l'article 2 du présent accord.

Son champ d'application est national.

Chaque organisme du régime général entrant dans le champ d'application ainsi défini est ci-après dénommé « l'organisme employeur ».

Article 2

Bénéficiaires du PERCO-I

Peut adhérer au PERCO-I tout salarié relevant de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de sécurité sociale, de chaque organisme employeur, comptant au moins 2 mois d'ancienneté au sein du régime général, quelle que soit la nature de son contrat de travail, à la date à laquelle il demande son adhésion au plan.

L'adhésion au PERCO-I est facultative et relève d'une démarche volontaire de l'épargnant.

La demande de l'épargnant est établie sur un formulaire mis à sa disposition par l'organisme employeur.

Article 3

Alimentation du PERCO-I

Le compte de chacun des bénéficiaires du PERCO-I peut être alimenté par :

- les versements effectués par l'organisme employeur, à la demande de ses salariés épargnants, de tout ou partie de leurs primes d'intéressement ;

Les anciens salariés de l'organisme employeur ayant adhéré au plan avant leur départ, peuvent affecter tout ou partie de leur prime d'intéressement afférente à leur dernière période d'activité lorsque le versement de cette prime intervient après leur départ de l'organisme employeur. Ces sommes sont indisponibles pendant le délai mentionné à l'article 9 ci-après.

- les versements volontaires des épargnants ;

Le montant total des versements tels que définis ci-dessus, effectués annuellement par chaque épargnant, ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle brute, s'il est salarié, ou de ses pensions annuelles brutes s'il est retraité.

- le transfert de droits inscrits sur le compte épargne-temps de l'épargnant.

Conformément à l'article L. 3153-3 du code du travail, les droits inscrits au compte épargne-temps et transférés dans le PERCO-I sont exonérés, dans les conditions prévues par ce même article, de cotisations sociales et d'impôts sur le revenu dans la limite de 10 jours par an.

- des versements complémentaires de l'organisme employeur (abondement) dans les conditions définies à l'article 6.2 du présent accord.
- le transfert de sommes détenues dans un plan d'épargne salariale d'un autre employeur, dont le salarié n'a pas demandé la délivrance lors de la rupture de son contrat de travail. Ce transfert entraîne la clôture du plan précédent ;
- le transfert de sommes provenant du plan d'épargne interentreprises, avec ou sans rupture du contrat de travail.

Les transferts ne sont pas pris en compte dans le plafond de 25 % de la rémunération prévu à l'article L. 3332-10 du code du travail.

Article 4

Modalités relatives aux versements des épargnants

Le fait d'effectuer un versement dans le plan emporte acceptation du présent accord, ainsi que du règlement de chacun des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE), composant le portefeuille.

Le règlement de chacun des fonds est remis au salarié à l'occasion de ce premier versement.

Les sommes attribuées au titre de l'intéressement et versées dans le plan sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Pour ouvrir droit à l'exonération, les sommes attribuées au titre de l'intéressement doivent être versées dans le plan dans un délai maximum de 15 jours calendaires, à compter de la date à laquelle elles ont été notifiées.

Article 5

Épargnants ayant quitté le régime général

Les anciens salariés ayant quitté le régime général de sécurité sociale peuvent continuer à alimenter le plan, à la condition d'avoir effectué des versements avant leur date de départ. Les frais de gestion afférents sont alors à la charge exclusive de l'ancien salarié qui effectue ces versements. Cette possibilité n'est pas ouverte au salarié qui a accès à un plan d'épargne pour la retraite collectif dans la nouvelle entreprise où il est employé.

En cas de mobilité entre deux organismes entrant dans le champ d'application du présent accord, le salarié continue de bénéficier du PERCO-I. Il lui appartient d'informer le gestionnaire de son changement d'employeur.

En cas de changement d'employeur hors du champ d'application du présent accord, l'épargnant peut obtenir le transfert des sommes qu'il détient vers un autre plan dont il bénéficie au sein de la nouvelle entreprise qui l'emploie.

Il doit alors faire la demande auprès de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans et en informer l'organisme gestionnaire du PERCO-I en précisant le nom et l'adresse de son nouvel employeur et de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans. Ce transfert entraîne la clôture du compte de l'épargnant au titre du présent plan.

Article 6

Aide de l'organisme employeur

6.1. Frais liés à la gestion du plan

L'organisme employeur prend en charge les frais de tenue de compte des épargnants et les frais de tenue des conseils de surveillance des FCPE.

Toutefois, les frais de tenue de compte individuels des épargnants qui ont quitté le régime général, y compris dans le cadre d'un départ à la retraite, cessent d'être à la charge de l'organisme employeur après le départ de l'épargnant.

Dès lors que l'organisme employeur en a informé l'organisme gestionnaire du PERCO-I, ces frais incombent aux épargnants concernés et sont perçus par prélèvement sur leurs avoirs.

6.2. Abondement

Par ailleurs, lorsqu'un épargnant alimente son PERCO-I de sommes issues de son compte épargne-temps (CET), l'organisme employeur complète ce versement par un abondement calculé comme suit :

30 € brut par jour transféré depuis le CET vers le PERCO-I, dans la limite de 300 € annuels.

Article 7

Gestion et comptabilisation des versements

La désignation du gestionnaire, du dépositaire et du teneur de compte résulte d'un avenant au présent accord.

Article 8

Affectation et gestion des sommes

La désignation des fonds et des modes de gestion font l'objet d'un avenant au présent accord.

Article 9

Indisponibilité

Les sommes correspondant aux parts et fractions de part des FCPE acquises pour le compte de l'épargnant et investies dans le plan sont exigibles ou négociables à compter de la date de départ à la retraite de l'épargnant.

Au-delà de cette date, l'épargnant qui n'a pas demandé la délivrance de ses avoirs peut conserver les sommes et valeurs inscrites sur son compte.

Si l'épargnant en demande le rachat, la délivrance de son épargne s'effectue, selon son choix, sous forme de capital ou d'une conversion en rente. L'épargnant exprime son choix pour l'une ou l'autre modalité de délivrance au moment du déblocage.

Lorsque l'épargnant choisit une modalité de délivrance en capital, la délivrance peut se faire en une fois ou de façon fractionnée, au choix de l'épargnant.

Lorsque la délivrance de son épargne s'effectue sous forme d'une conversion en rente, les avoirs du PERCO-I seront confiés à un opérateur choisi par le salarié ⁽¹⁾.

Article 10

Liquidation anticipée

Les droits constitués au profit des épargnants peuvent, sur leur demande, être exceptionnellement liquidés avant le départ à la retraite du fait de la survenance de l'un des événements suivants :

- invalidité de l'épargnant, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de sécurité sociale, ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- décès de l'épargnant, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté interministériel ;
- situation de surendettement de l'épargnant définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
- expiration des droits à l'assurance chômage de l'épargnant.

Il en sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la réglementation.

(1) Lorsque le bénéficiaire choisit le versement d'une rente, le montant indiqué par le bénéficiaire est transféré par la société de gestion, au titre de capital constitutif de cette rente, soit :

- à une entreprise relevant du code des assurances et agréée pour les opérations mentionnées à la branche 20 de l'article R. 321-1 du même code ;
- à une institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale et agréée pour les opérations mentionnées à la branche 20 de l'article R. 931-2-1 du même code ou par le livre VII du code rural ;
- ou à un organisme mutualiste relevant du livre II du code de la mutualité et agréé pour les opérations mentionnées à la branche 20 de l'article R. 211-2 du même code.

La levée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix de l'épargnant, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

En cas de décès de l'épargnant, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses avoirs dans le délai fixé par l'article 641 du code général des impôts (6 mois lorsque l'épargnant est décédé en France métropolitaine ; 1 an dans les autres cas). Au-delà, les plus-values constatées lors de la liquidation cessent de bénéficier de l'exonération d'impôt sur le revenu prévu par le même code.

Article 11

Délivrance des avoirs

Lorsque l'épargnant demande la délivrance de tout ou partie de ses avoirs sous forme de capital, la plus-value constituée par la différence entre le montant de ce rachat et le montant des sommes correspondantes initialement versées dans le plan, est soumise aux prélèvements sociaux dans le cadre de la réglementation applicable.

Lorsque la délivrance des avoirs est effectuée sous forme de rente viagère, celle-ci est soumise à l'impôt sur le revenu pour une fraction fixée en fonction de l'âge du crédientier lors de l'entrée en jouissance de la rente, conformément aux dispositions du code général des impôts.

Article 12

Revenus

Les revenus des portefeuilles constitués en application du présent accord sont obligatoirement réemployés dans le plan. Tous les actes et formalités nécessaires à ce réemploi seront accomplis par le dépositaire.

Article 13

Information des salariés

Tous les salariés en poste au jour de l'entrée en vigueur du présent accord se voient remettre un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale mis en place dans son organisme employeur.

Lors de la signature de son contrat de travail, tout nouvel embauché reçoit le livret d'épargne salariale.

Le personnel de chaque organisme employeur est informé du présent accord par voie d'affichage et par une note d'information individuelle.

Toute modification du présent accord fera l'objet d'un avenant, communiqué sans délai à l'ensemble du personnel selon les mêmes modalités.

Une information sur la performance des fonds est accessible à tout salarié sur le site internet de l'UCANSS.

Lors de chaque acquisition faite pour son compte à la suite de versements dans le plan, l'épargnant recevra un relevé nominatif précisant notamment la date d'acquisition, le nombre de parts et dix millièmes de part acquis et le montant total d'acquisition.

En outre, il reçoit chaque année un relevé de la situation de son compte.

Pour ce faire, chaque épargnant s'engage à informer l'organisme employeur et l'organisme gestionnaire du PERCO-I de ses changements d'adresse.

La conservation des parts de FCPE continue d'être assurée par l'organisme gestionnaire du PERCO-I auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme du délai mentionné au 2° de l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

Article 14

Conseil de surveillance. – Règlements des FCPE

Les droits et obligations des épargnants porteurs de parts, de la société de gestion, du dépositaire et du teneur de compte conservateur des parts dans le cadre du fonctionnement des FCPE, sont fixés par le règlement de chacun des FCPE communiqué aux intéressés lors de leur premier versement et sur simple demande faite à l'organisme.

Ce règlement institue un conseil de surveillance chargé notamment de l'examen de la gestion financière, administrative et comptable du FCPE. Le conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport annuel de gestion. Il décide des fusions, scissions ou liquidations et peut agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs.

Les membres du conseil de surveillance sont désignés par les signataires de l'accord, pour chacun des fonds communs de placement tels que définis à l'article 8 supra, à raison de :

- deux membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés des organismes du régime général définis à l'article 1^{er} du présent accord, désignés par les organisations syndicales signataires ;
- d'un membre représentant l'UCANSS désigné par le comité exécutif de l'UCANSS.

Article 15

Entrée en vigueur, durée du plan, et suivi du protocole

Le présent accord est institué pour une durée de 5 ans.

Il entre en application sous réserve de la conclusion de l'avenant désignant l'organisme gestionnaire, les fonds pouvant être alimentés et les différents modes de gestion et de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale.

Un bilan de son application sera présenté aux partenaires sociaux dans les 2 ans suivant sa mise en œuvre.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions posées par le code du travail.

Toute modification sera portée à la connaissance du personnel dans les conditions définies à l'article 13.

Les modifications de fiscalité ou l'assujettissement aux cotisations de sécurité sociale des sommes apportées ou gérées au sein du plan s'opèrent de plein droit à la date d'application prévue réglementairement sans qu'il y ait obligation de le constater par avenant.

La dénonciation est sans conséquence sur l'indisponibilité des sommes épargnées qui, sauf cas de transfert légalement autorisé, continuent d'être gérées dans les conditions prévues par le règlement du plan.

En tout état de cause, la liquidation définitive du plan ne pourra intervenir qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité visé dans le règlement du plan, pour l'ensemble des épargnants à la date de cette dénonciation.

Article 16

Formalité de dépôt de l'accord

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions posées par le code du travail.

Article 17

Incidence du présent accord sur les autres dispositions conventionnelles

17.1. Protocole d'accord du 8 mars 2016 relatif au compte épargne-temps dans les organismes de sécurité sociale

Dans le protocole d'accord du 8 mars 2016 relatif au compte épargne-temps dans les organismes de sécurité sociale, à la suite de l'article 4.3, il est inséré un article 4.4 rédigé comme suit.

« 4.4. Transfert des jours épargnés vers le PERCO-I

Nonobstant les dispositions de l'article 4.1., le salarié titulaire d'un compte épargne-temps peut, à tout moment et quel que soit le nombre de jours épargné, transférer tout ou partie des droits dans le PERCO-I dans la limite de 10 jours par an. »

17.2. Protocole d'accord du 21 juin 2017 relatif à l'intéressement dans les organismes du régime général de sécurité sociale

Dans le protocole d'accord du 21 juin 2017 relatif à l'intéressement dans les organismes du régime général de sécurité sociale, il est inséré à l'issue du premier alinéa de l'article 12, deux alinéas ainsi rédigés :

« Ils peuvent également décider d'affecter tout ou partie de leur prime d'intéressement dans le PERCO-I.

Les anciens salariés ayant adhéré au plan avant leur départ, peuvent affecter dans le PERCO-I tout ou partie de la prime d'intéressement afférente à leur dernière période d'activité quand son versement intervient après leur départ de l'organisme ».

Fait à Paris, le 13 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3339

Convention collective nationale
IDCC : 2603. – **PRATICIENS-CONSEILS**
DU RÉGIME GÉNÉRAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

PROJET D'ACCORD DU 13 FÉVRIER 2018
RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UN PLAN D'ÉPARGNE
POUR LA RETRAITE COLLECTIF INTERENTREPRISES (PERCO-I)

NOR : ASET1850425M
IDCC : 2603

Entre :

UCANSS,

D'une part, et

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet de permettre aux praticiens conseils du régime général de sécurité sociale de bénéficier du plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I) instauré par le protocole d'accord du 13 février 2018 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises dans le régime général de sécurité sociale.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des organismes du régime général visés à l'article R. 111-1 du code de la sécurité sociale ainsi qu'aux salariés des ARS relevant de la convention collective nationale de travail citées à l'article 2 du présent accord.

Son champ d'application est national.

Article 2

Bénéficiaires du PERCO-I

Tout salarié relevant de la convention collective nationale de travail du 4 avril 2006 des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale, comptant au moins 2 mois d'ancienneté au sein du régime général, quelle que soit la nature de son contrat de travail, peut bénéficier du PERCO-I instauré par le protocole d'accord du 13 février 2018, dans les termes et conditions fixées par le dit

accord, y compris dans les évolutions des dits termes et conditions qui pourraient être adoptées par avenant.

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il cessera de produire ses effets au terme de l'application du protocole d'accord relatif à la mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises dans le régime général de sécurité sociale du 13 février 2018.

Le présent accord, qui ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur, s'applique sous réserve de son agrément par les autorités de tutelle.

Fait à Paris, le 13 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
IDCC : 2793. – ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE
ET D'ALLOCATIONS FAMILIALES
(25 juin 1968)

PROTOCOLE D'ACCORD DU 13 FÉVRIER 2018
RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UN PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE
COLLECTIF INTERENTREPRISES (PERCO-I)

NOR : ASET1850426M
IDCC : 2793

Entre :

UCANSS,

D'une part, et

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet de permettre aux agents de direction et agents comptables des organismes du régime général de sécurité sociale de bénéficier du plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I) instauré par le protocole d'accord du 13 février 2018 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises dans le régime général de sécurité sociale.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des organismes du régime général visés à l'article R. 111-1 du code de la sécurité sociale ainsi qu'aux salariés des ARS relevant de la convention collective nationale de travail citées à l'article 2 du présent accord.

Son champ d'application est national.

Article 2

Bénéficiaires du PERCO-I

Tout salarié relevant de la convention collective nationale de travail du 25 juin 1968 des agents de direction et des agents comptables des organismes de sécurité sociale et d'allocations familiales,

comptant au moins 2 mois d'ancienneté au sein du régime général, quelle que soit la nature de son contrat de travail, peut bénéficier du PERCO-I instauré par le protocole d'accord du 13 février 2018, dans les termes et conditions fixées par le dit accord, y compris dans les évolutions desdits termes et conditions qui pourraient être adoptées par avenant.

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il cessera de produire ses effets au terme de l'application du protocole d'accord relatif à la mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises dans le régime général de sécurité sociale du 13 février 2018.

Le présent accord, qui ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur, s'applique sous réserve de son agrément par les autorités de tutelle.

Fait à Paris, le 13 février 2018.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/19

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Chevaux de courses au galop (établissements d'entraînement) : avenant n° 74 du 9 janvier 2018 portant modification à l'article 13 « Travail d'un jour férié ou du jour de repos hebdomadaire » de l'annexe « Cavaliers d'entraînement ».....	44
Entreprises du paysage : avenant n° 4 du 16 février 2018 relatif au régime de prévoyance, frais de santé et retraite pour les salariés relevant de l'AGIRC.....	46
Entreprises de travaux forestiers, des exploitations forestières et des propriétaires forestiers sylviculteurs (Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges) : avenant n° 3 du 26 janvier 2018	52
Exploitations agricoles (Champagne-Ardenne [salariés non cadres]) : avenant n° 6 du 13 février 2018.....	55
Exploitations agricoles et coopératives d'utilisation de matériel agricole (Bouches-du-Rhône) : avenant n° 51 du 20 février 2018	61
Exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage (Vendée) : avenant n° 72 du 26 janvier 2018	64
Scieries agricoles et exploitations forestières (Rhône-Alpes) : avenant n° 36 du 21 avril 2017	67

Brochure n° 3615

Convention collective nationale

**IDCC : 7014. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU GALOP**

AVENANT N° 74 DU 9 JANVIER 2018

PORTANT MODIFICATION À L'ARTICLE 13 « TRAVAIL D'UN JOUR FÉRIÉ

OU DU JOUR DE REPOS HEBDOMADAIRE »

DE L'ANNEXE « CAVALIERS D'ENTRAÎNEMENT »

NOR : AGRS1897125M

IDCC : 7014

Entre :

Association des entraîneurs de galop,

D'une part, et

FGA CFDT ;

CFTC-Agri ;

FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A. – Jour de repos hebdomadaire

Lorsque le cavalier d'entraînement est amené à travailler un dimanche, il perçoit, indépendamment de son salaire mensuel normal, le salaire correspondant aux heures effectuées, sur la base des heures normales, majorées de 100 %.

Son jour de repos hebdomadaire sera alors donné un autre jour dans la semaine.

B. – Jours fériés

Lorsqu'un cavalier d'entraînement est appelé à travailler un jour férié (en dehors du dimanche), il perçoit, indépendamment de son salaire mensuel normal, le salaire correspondant aux heures effectuées, sur la base des heures normales, majoré de 100 %.

Les heures travaillées les jours fériés peuvent, au lieu d'être rémunérées, être compensées par un repos de durée égale au nombre d'heures majorées prévues ci-dessus, à prendre au plus tard dans les 12 jours suivants.

Article 2

La date d'application des nouvelles dispositions ci-dessus est fixée au 1^{er} janvier 2018.

Article 3

Le présent accord sera déposé au siège à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail de l'emploi de l'Oise. Les parties signataires en demandent expressément l'extension à Monsieur le ministre de l'agriculture.

Fait à Chantilly, le 9 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3617

Convention collective nationale
IDCC : 7018. – ENTREPRISES DU PAYSAGE

AVENANT N° 4 DU 16 FÉVRIER 2018
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE, FRAIS DE SANTÉ
ET RETRAITE POUR LES SALARIÉS RELEVANT DE L'AGIRC

NOR : AGRS1897124M
IDCC : 7018

Entre :

Union nationale des entrepreneurs du paysage UNEP,

D'une part, et

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;

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

Fédération de l'agriculture CFTC ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Afin d'améliorer les niveaux de garanties frais de santé prévues par l'avenant n° 3 du 24 mai 2017 à l'accord du 15 juin 2012, certaines garanties sont ajoutées à la couverture Frais de santé.

Article 1^{er}

Ajout de la garantie médecines douces

Les tableaux prévus à l'annexe 2 de l'avenant n° 3 du 24 mai 2017 à l'accord du 15 juin 2012 sont annulés et remplacés comme suit :

Tableau des garanties santé hors Alsace-Moselle

Les prestations du présent contrat 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. 160-13 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 (OPTAM/OPTAM-CO).

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENTS du régime obligatoire	REMBOURSEMENTS complémentaires
Frais médicaux		
• Honoraires médecins ⁽¹⁾	70 % BR	TM
Dépassement d'honoraires médecins adhérents aux DPTM ⁽²⁾		100 % FR
Dépassement d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM ⁽²⁾		100 % BR
• Auxiliaires médicaux	60 % BR	100 % FR
• Analyses, examens de laboratoires	de 60 % à 100 % BR	TM
Dépassement d'honoraires médecins adhérents aux DPTM ⁽²⁾		100 % FR
Dépassement d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM ⁽²⁾		100 % BR
• Radiologie, actes techniques	70 % BR	TM
Dépassement d'honoraires médecins adhérents aux DPTM ⁽²⁾		100 % FR
Dépassement d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM ⁽²⁾		100 % BR
• Actes de prévention ⁽⁴⁾	35 % à 70 % BR	100 % FR
• Médecines douces reconnues par le ministère de la santé (chiropractie, ostéopathie)	—	20 €/séance avec un maximum de 2 séances/an/bénéficiaire
Pharmacie		
• Pharmacie remboursée par le régime de base	15 % à 65 % BR	TM
Optique		
Équipement adulte : 2 verres + monture 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 personnes dont la vue évolue. Garanties conformes au décret du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats responsables.		
• Monture	60 % BR	150 €
• Verre simple (par verre)		
BR = 2,29 €	60 % BR	140 €
BR = 3,66 €	60 % BR	160 €
Autres BR	60 % BR	220 €
• Verre progressif (par verre)		
BR = 7,32 €	60 % BR	290 €
BR = 10,37 €	60 % BR	300 €
Autres BR	60 % BR	350 €
• Monture	60 % BR	131 €
• Verre (par verre)		
BR = 12,04 €	60 % BR	130 €
BR = 14,94 €	60 % BR	150 €
Autres BR	60 % BR	220 €
Divers		
• Lentilles remboursées	60 % BR	390 % BR + 340 €/an/bénéficiaire
• Lentilles non remboursées		290 €/an/bénéficiaire
• Chirurgie réparatrice de l'œil		500 €/œil/an/bénéficiaire
Dentaire		
• Soins et honoraires remboursés par le régime de base	70 % BR	100 % FR
• Prothèses dentaires remboursées par le régime de base y compris couronnes implanto-portées	70 % BR	410 % BR

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENTS du régime obligatoire	REMBOURSEMENTS complémentaires	
<ul style="list-style-type: none">• Prothèses dentaires non remboursées par le régime de base• Orthodontie remboursée par le régime de base• Orthodontie non remboursée par le régime de base• Implantologie/parodontologie ⁽⁵⁾	100 % BR	215 €/an/bénéficiaire 300 % BR + 400 €/an/bénéficiaire + 200 €/an/bénéficiaire	
Appareillage			
<ul style="list-style-type: none">• Gros et petit appareillage, orthopédie, prothèses sauf auditives• Prothèses auditives remboursées par le régime de base• Prothèses auditives non remboursées par le régime de base• Fournitures médicales, pansements	60 % ou 100 % BR 60 % BR 60 % BR	TM + 200 % BR 390 % BR + 400 €/an/bénéficiaire 385 €/an/bénéficiaire 100 % FR	
Hospitalisation médicale ou chirurgicale			
<ul style="list-style-type: none">• Frais de soins et de séjour Dépassement d’honoraires médecins adhérents aux DPTM ⁽²⁾ Dépassement d’honoraires médecins non adhérents aux DPTM ⁽²⁾ <ul style="list-style-type: none">• Chambre particulière (yc ambulatoire) limitée à 60 j/an/bénéficiaire ⁽⁶⁾• Frais d’accompagnant (enfant moins de 16 ans) limités à 60 jours/an/bénéficiaire• Forfait hospitalier journalier	80 % ou 100 % BR	TM 100 % FR 100 % BR 100 % FR 40 €/jour 100 % FR	
Maternité ⁽⁷⁾			
Dépassements d’honoraires médecins adhérents aux DPTM ⁽²⁾ Dépassements d’honoraires médecins non adhérents aux DPTM ⁽²⁾ <ul style="list-style-type: none">• Chambre particulière <ul style="list-style-type: none">• Prime de naissance : maternité ou adoption		1 000 €/maternité	100 % FR 100 % BR 100 % FR
		210 €/enfant pour les 2 premiers et 310 € à partir du 3e	
Psychiatrie			
<ul style="list-style-type: none">• Frais de soins et de séjour Dépassements d’honoraires médecins adhérents aux DPTM ⁽²⁾ Dépassements d’honoraires médecins non adhérents aux DPTM ⁽²⁾ <ul style="list-style-type: none">• Chambre particulière• Forfait hospitalier journalier	100 % ou 80 % BR	TM 100 % FR 100 % BR 1 000 €/an/bénéficiaire 100 % FR	
Cures thermales			
<ul style="list-style-type: none">• Honoraires de surveillance médicale Dépassements d’honoraires médecins adhérents aux DPTM ⁽²⁾ Dépassements d’honoraires médecins non adhérents aux DPTM ⁽²⁾ <ul style="list-style-type: none">• Frais de soins et séjour	70 % BR 65 % BR	TM 100 % FR 100 % BR TM + 195 €/an/bénéficiaire	
Divers			
<ul style="list-style-type: none">• Transport pris en charge par le régime de base• Forfait actes lourds ⁽⁸⁾	65 % BR	TM + 100 % BR 100 % FR	

Tableau des garanties santé Alsace-Moselle

Les prestations du présent contrat 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. 160-13 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 (OPTAM/OPTAM-CO).

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENTS du régime obligatoire	REMBOURSEMENTS complémentaires
Frais médicaux		
• Honoraires médecin ⁽¹⁾	90 % BR	10 % BR
Dépassement d'honoraires médecins adhérents aux DPTM ⁽²⁾		100 % FR
Dépassement d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM ⁽²⁾		100 % BR
• Auxiliaires médicaux ⁽³⁾	90 % BR	100 % FR
• Analyses, examens de laboratoires	90 % ou 100 % BR	TM
Dépassement d'honoraires médecins adhérents aux DPTM ⁽²⁾		100 % FR
Dépassement d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM ⁽²⁾		100 % BR
• Radiologie, actes techniques	90 % BR	TM
Dépassement d'honoraires médecins adhérents aux DPTM ⁽²⁾		100 % FR
Dépassement d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM ⁽²⁾		100 % BR
• Actes de prévention ⁽⁴⁾	90 % BR	100 % FR
• Médecines douces reconnues par le ministère de la santé (chiropractie, ostéopathie)	–	20 €/séance avec un maximum de 2 séances/an/bénéficiaire
Pharmacie		
• Pharmacie remboursée par le régime de base	15 % à 90 % BR	TM
Optique		
Équipement adulte : 2 verres + monture 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 personnes dont la vue évolue. Garanties conformes au décret du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats responsables		
• Monture	90 % BR	150 €
• Verre simple (par verre)		
BR = 2,29 €	90 % BR	140 €
BR = 3,66 €	90 % BR	160 €
Autres BR	90 % BR	220 €
• Verre progressif (par verre)		
BR = 7,32 €	90 % BR	290 €
BR = 10,37 €	90 % BR	300 €
Autres BR	90 % BR	350 €
• Monture	90 % BR	131 €
• Verre (par verre)		
BR = 12,04 €	90 % BR	130 €
BR = 14,94 €	90 % BR	150 €
Autres BR	90 % BR	220 €

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENTS du régime obligatoire	REMBOURSEMENTS complémentaires
Divers		
• Lentilles remboursées	90 % BR	390 % BR + 340 €/an/ bénéficiaire
• Lentilles non remboursées		290 €/an/bénéficiaire
• Chirurgie réparatrice de l'œil		500 €/œil/an/bénéficiaire
Dentaire		
• Soins et honoraires remboursés par le régime de base	90 % BR	100 % FR
• Prothèses dentaires remboursées par le régime de base y compris couronnes implanto-portées	90 % BR	390 % BR
• Prothèses dentaires non remboursées par le régime de base		215 €/an/bénéficiaire
• Orthodontie remboursée par le régime de base	100 % BR	300 % BR
• Orthodontie non remboursée par le régime de base		400 €/an/bénéficiaire
• Implantologie/parodontologie ⁽⁵⁾		200 €/an/bénéficiaire
Appareillage		
• Gros et petit appareillage, orthopédie, prothèses sauf auditives	90 % ou 100 % BR	TM + 200 % BR
• Prothèses auditives remboursées par le régime de base	90 % BR	540 % BR + 400 €/an/bénéficiaire
• Prothèses auditives non remboursées par le régime de base		385 €/an/bénéficiaire
• Fournitures médicales, pansements	90 % BR	100 % FR
Hospitalisation médicale ou chirurgicale		
• Frais de soins et de séjour	100 % BR	–
Dépassement d'honoraires médecins adhérents aux DPTM ⁽²⁾		100 % FR
Dépassement d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM ⁽²⁾		100 % BR
• Chambre particulière (yc ambulatoire) limitée à 60j/an/bénéficiaire ⁽⁶⁾		100 % FR
• Frais d'accompagnant (jusqu'aux 16 ans de l'enfant) limités à 60 jours/an/bénéficiaire		40 €/jour
• Forfait hospitalier journalier	100 % FR	–
Maternité ⁽⁷⁾		
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM ⁽²⁾		1 000 €/maternité
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM ⁽²⁾		100 % FR
• Chambre particulière		100 % BR
		100 % FR
• Prime de naissance : maternité ou adoption		210 €/enfant pour les 2 premiers et 310 € à partir du 3 ^e
Psychiatrie		
• Frais de soins et de séjour	90 % BR	TM
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM ⁽²⁾		100 % FR
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM ⁽²⁾		100 % BR
• Chambre particulière		1 000 €/an/bénéficiaire
• Forfait hospitalier journalier	100 % FR	–
Cures thermales		
• Honoraires de surveillance médicale	90 % BR	TM

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENTS du régime obligatoire	REMBOURSEMENTS complémentaires
Dépassements médecins adhérents aux DPTM ⁽²⁾		100 % FR
Dépassements médecins non adhérents aux DPTM ⁽²⁾		100 % BR
• Frais de soins et séjour	90 % BR	TM + 195 €/an/bénéficiaire
Divers		
• Transport pris en charge par le régime de base	100 % BR	–
• Forfait actes lourds ⁽⁸⁾	100 % FR	–

(1) Conformément au Décret du 21 mars 2012 relatif au contenu des « contrats responsables », le régime prévoit le remboursement de l'intégralité des dépassements d'honoraires encadrés des médecins exerçant une spécialité chirurgicale, obstétricale ou d'anesthésie-réanimation ayant opté pour l'option de coordination.

(2) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des dispositifs de pratique tarifaire Maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale (OPTAM/OPTAM-co). Pour les médecins non conventionnés, se référer aux remboursements des dépassements des médecins non adhérents aux DPTM, le remboursement sera calculé sur la base du tarif d'autorité défini par l'article L. 162-5-10 du code de la sécurité sociale.

(3) Auxiliaires médicaux non conventionnés : 90 % FR à 300 % BR du secteur conventionné.

(4) Actes de prévention, selon les conditions prévues dans l'arrêté du 18 novembre 2014 fixant la liste des prestations de prévention. Tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (cf. liste annexée ci-dessous à la date du 18 novembre 2014) : détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ; ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ; scellement des sillons avant 14 ans ; dépistage Hépatite B ; bilan du langage avant 14 ans ; dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ; vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoque, selon âge). En cas de dépassements, se référer à la ligne dépassements médecins adhérents ou non aux DPTM.

(5) Hors couronnes implanto-portées.

(6) Pour les établissements non conventionnés (yc ambulatoire) : 90 % FR limité à 60/jour/an.

(7) Le crédit de 1 000 € ne peut être utilisé pour le remboursement complémentaire des dépassements d'honoraires des médecins non adhérents aux DPTM. Prime de naissance : maternité ou adoption : versée après demande auprès du régime de base sur justificatif.

(8) Forfait acte lourd : ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire (18 € en 2018). Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur à 120 €.

Article 2

Entrée en vigueur

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

Article 3

Dépôt et extension

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

Fait à Paris, le 16 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8415. – ENTREPRISES DE TRAVAUX FORESTIERS,
DES EXPLOITATION FORESTIÈRES
ET DES PROPRIÉTAIRES FORESTIERS SYLVICULTEURS
(Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges)
(11 mars 2016)**

(Étendue par arrêté du 27 mars 2017,
Journal officiel du 7 avril 2017)

AVENANT N° 3 DU 26 JANVIER 2018

NOR : AGRS1897127M
IDCC : 8415

Entre :

Fédération nationale du bois ;

Syndicat des exploitants forestiers et industriels du bois de Meurthe-et-Moselle et de Meuse ;

Union régionale des scieurs de feuillus de Lorraine ;

Chambre patronale des exploitants forestiers et scieurs des Vosges ;

Entrepreneurs des territoires de Lorraine ;

Syndicat forestiers privés de Meurthe-et-Moselle ;

Syndicat forestiers privés de Meuse ;

Forestiers privés de la Moselle/syndicat de propriétaires sylviculteurs ;

Forestiers privés des Vosges,

D'une part, et

Union régionale des syndicats CFTC ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes - FO ;

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

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Lorraine,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 5 relatif à la dénonciation de la présente convention collective interdépartementale est remplacé par l'alinéa suivant :

« La convention et l'accord à durée indéterminée peuvent être dénoncés par les parties signataires.

La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de 3 mois.

La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention ou de l'accord.

Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent le début du préavis mentionné à l'article L. 2261-9 du code du travail. Elle peut donner lieu à un accord, y compris avant l'expiration du délai de préavis.

Il en est de même, à la demande d'une des organisations syndicales représentatives de salariés intéressées, en cas de dénonciation de la convention ou de l'accord dans les conditions prévues à l'article L. 2261-12 du code du travail, s'agissant du secteur concerné par la dénonciation.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires de la convention ou de l'accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans les conditions prévues par la réglementation.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires.

Dans ce cas, les dispositions de la convention ou de l'accord continuent de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Lorsque la dénonciation d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel émane d'une organisation seule signataire, soit pour la partie employeurs, soit pour la partie des salariés, concernant un secteur territorial ou professionnel inclus dans le champ d'application du texte dénoncé, ce champ d'application est modifié en conséquence. »

Article 2

Le c de l'article 33 relatif aux congés pour événements familiaux est remplacé par l'alinéa suivant :

« Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'un congé d'une durée de :

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

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération ; ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. Ces congés n'exonèrent pas le salarié d'avertir son employeur dès qu'il a connaissance des événements sus-indiqués.

L'indemnisation de chaque journée d'absence est fixée, pour les bûcherons-tâcherons, à 3 % du salaire brut hors frais de mécanisation, correspondant au travail réalisé pendant le mois considéré. »

Article 3

L'article 41 relatif à l'indemnité de licenciement est remplacé par l'alinéa suivant :

« Hormis le cas du licenciement disciplinaire pour faute grave ou pour faute lourde, le salarié licencié alors qu'il compte au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise a droit à une indemnité de licenciement fixée, par année de service dans l'entreprise.

Cette indemnité de licenciement est égale à :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

Ce salaire est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit la moyenne mensuelle de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
- soit lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- soit le tiers des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

S'agissant de l'ancienneté, l'indemnité de licenciement est calculée par année de service dans l'entreprise en tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines.

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets. »

Article 4

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} février 2018.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale de Meurthe-et-Moselle de la DIRECCTE Grand Est, en l'absence d'opposition dans un délai de 15 jours suivant la signature.

Fait à Nancy, le 26 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES**

(Champagne-Ardenne)

(3 juillet 2009)

(Étendu par arrêté du 18 janvier 2010,
Journal officiel du 23 janvier 2010)

AVENANT N° 6 DU 13 FÉVRIER 2018

NOR : AGRS1897126M

Entre :

Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles FRSEA Grand Est ;

Union régionale des syndicats des entrepreneurs des territoires de Champagne Ardenne ;

Fédération régionale des coopératives d'utilisation de matériel agricole CUMA de Grand Est,

D'une part, et

UPRA CFDT ;

CFTC-Agri ;

SNCEA CFE-CGC ;

FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Compte tenu des résultats excédentaires du contrat d'assurance collective mis en place par les partenaires sociaux précités, ces derniers se sont réunis pour faire évoluer ledit contrat. Un accord a été trouvé consistant :

- en une baisse temporaire de 10 % de la cotisation, le temps que les résultats du régime le permettront ;
- ainsi qu'une hausse de certaines prestations en optique et dentaire de la base à compter du 1^{er} juillet 2018.

Dans l'objectif d'offrir le même niveau de garanties à l'ensemble des salariés du champ couvert par l'accord du 3 juillet 2009 instituant un régime d'assurance complémentaire frais de santé pour les salariés non cadres des exploitations agricoles de Champagne Ardenne, et réduire au profit de tous, le reste à charge, les partenaires sociaux ont souhaité formaliser la hausse des prestations convenues au travers du présent avenant.

Article 1^{er}

Modifications de l'annexe 1 de l'accord régional

Le tableau de l'annexe 1 « Tableau des garanties – Régime obligatoire » de l'accord régional est remplacé par le tableau joint à l'annexe 1 du présent avenant.

Article 2

Modifications de l'annexe 2 de l'accord régional

Le tableau de l'annexe 2 « Tableau des garanties – Régime optionnel supplémentaire » de l'accord régional est remplacé par le tableau joint à l'annexe 1 du présent avenant.

Article 3

Entrée en vigueur et dépôt

Le présent avenant entrera en vigueur à compter de la publication de l'arrêté d'extension et au plus tard le 1^{er} juillet 2018. À défaut d'arrêté d'extension à cette date, l'avenant entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Il sera déposé à l'unité départementale de la Marne de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Grand Est.

Article 4

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 13 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 : Tableau des garanties – Régime obligatoire

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT REGIME DE BASE		REMBOURSEMENT GARANTIES COMPLEMENTAIRES SANTE (incluant le remboursement du régime de base)
	MSA Hors Alsace Moselle	MSA Alsace Moselle	Socle obligatoire
Frais médicaux			
Honoraires et dépassement d'honoraires des généralistes et spécialistes (1)	70%	90%	200 % BR (Autres praticiens) 290 % BR (OPTAM / OPTAM CO)
Actes Techniques et dépassement d'honoraires (1)	70%	90%	200 % BR (Autres praticiens) 290 % BR (OPTAM / OPTAM CO)
Radiologie et dépassement d'honoraires (radio, scanner, IRM...) (1)	70%	90%	200 % BR (Autres praticiens) 290 % BR (OPTAM / OPTAM CO)
Sages-femmes	70%	90%	290 % BR
Auxiliaires médicaux	60%	90%	290 % BR
Analyses médicales	60% ou 100%	90% à 100%	290 % BR
Médecine douce : ostéopathie, chiropractie, acupuncture	-	-	Néant
Sevrage tabagique (hors et sur prescription médicale)	0 € à 150 € / an / bénéficiaire	0 € à 150 € / an / bénéficiaire	0 € à 150 € / an / bénéficiaire
Pharmacie			
Médicaments à service médical rendu "majeur ou important"	65% BR	90%	100 % BR
Médicaments à service médical rendu "modéré"	30% BR	80%	100 % BR
Médicaments à service médical rendu "faible"	15% BR	15%	100 % BR
Pharmacie prescrite non remboursée par le régime de base	-	-	Néant
Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base	-	-	Néant
Hospitalisation (conventionné ou non)			
Frais de séjour	80% à 100%	100%	100 % BR
Honoraire médical et chirurgical	80% à 100%	100%	100 % BR
Dépassements d'honoraires	-	-	100 % BR (Autres praticiens) ⁽¹⁾ 155 % BR (OPTAM / OPTAM CO)
Forfait Journalier hospitalier (sauf établissements médicaux sociaux)	-	100%	100 % FR
Forfait actes lourds (18 €) (actes affectés d'un coefficient ≥ 60 ou d'un tarif ≥ 120 €)	-	-	100 % FR
Chambre particulière	Hospitalisation (<i>hors maternité et psychiatrie</i>)	-	25 € / jour
	Maternité	-	25 € / jour
	Psychiatrie	-	25 € / jour
Chambre particulière en ambulatoire	-	-	15 € / jour
Frais accompagnant (moins de 16 ans)	-	-	Néant
Maternité ⁽²⁾	-	-	1/3 PMSS
Frais de transport	65%	65%	100 % BR
Cure thermique (y compris forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais d'hébergement et frais de transport)	65% à 70%	65% à 90%	100% BR
Dentaire			
Soins Dentaires	70%	90%	200 % BR
Inlays et Onlays (acceptés par le régime de base)	70%	90%	200 % BR
Inlay Cores (acceptés par le régime de base)	70%	90%	200 % BR
Prothèses dentaires (acceptées par le régime de base y compris prothèses implantoportées)	70%	90%	220 % BR + 300 € / an / bénéficiaire
Prothèses dentaires (refusées par le régime de base)	-	-	200 €/An
Parodontologie (refusée par le régime de base)	-	-	Néant
Orthodontie (acceptée par le régime de base)	70% à 100%	90% à 100%	220 % BR
Orthodontie (refusée par le régime de base)	-	-	200 €/An
Optique			
Fréquence de prise en charge de l'équipement optique (monture + verre) (3)			Tous les 2 ans
Monture seule	60%	90%	455 % BR
2 verres simples classe (a) (4)	60%	90%	60 % / 90 % BR + 220 €
2 verres complexes classe (b) (4)	60%	90%	60 % / 90 % BR + 240 €
2 verres très complexes classe (c) (4)	60%	90%	60 % / 90 % BR + 270 €

1 verre simple classe (a) et 1 verre complexe classe (b) (4)	60%	90%	60 % / 90 % BR + 230 €
1 verre simple classe (a) et 1 verre très complexe classe (c) (4)	60%	90%	60 % / 90 % BR + 245 €
1 verre complexe classe (b) et 1 verre très complexe classe (c) (4)	60%	90%	60 % / 90 % BR + 255 €
Lentilles (refusées et acceptées par le régime de base)	0% à 60%	0% ou 90%	100 % BR + 100 € / an / bénéficiaire
Chirurgie réfractive cornéenne de l'œil (par œil)	-	-	Néant
Prothèse hors dentaire			
Prothèse auditive (hors entretien)	60%	90%	200 % BR + 300 €/An
Autres prothèses et petit appareillage	60%	90%	100 % BR
Gros appareillage	100%	100%	100 % BR
Fourniture médicale et pansement	60%	90%	100 % BR

Légende :

BR : Base de Remboursement

TM : Ticket Modérateur

OPTAM / OPTAM CO : Option de pratique tarifaire maîtrisée / Option de pratique tarifaire maîtrisée Chirurgie Obstétrique

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

FR : Frais Réels

(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM)

(2) Dans la limite des frais réellement engagés

(3) Prise en charge tous les 2 ans sauf pour les mineurs, sauf changement d'acuité visuelle et sauf pour les lentilles

Verres simples classe (a) : verres unifocaux dont la sphère est comprise entre - 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre \leq + 4,00 dioptries

Verres complexes classe (b) : verres unifocaux dont la sphère est hors zone de - 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre $>$ + 4,00 dioptries et verres multifocaux ou progressifs

Verres très complexes classe (c) : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de - 8,00 à + 8,00 dioptries ou à verres multifocaux ou progressifs

sphériques dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00 dioptries

(4) Y compris forfait monture

Annexe 2 : Tableau des garanties – Régime optionnel supplémentaire

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT RÉGIME DE BASE		REMBOURSEMENT OPTIONNEL (incluant le remboursement du régime du socle obligatoire)
	MSA Hors Alsace Moselle	MSA Alsace Moselle	
Frais médicaux			
Honoraires et dépassement d'honoraires des généralistes et spécialistes (1)	70%	90%	200 % BR (Autres praticiens) Frais réels (OPTAM / OPTAM CO)
Actes Techniques et dépassement d'honoraires (1)	70%	90%	200 % BR (Autres praticiens) Frais réels (OPTAM / OPTAM CO)
Radiologie et dépassement d'honoraires (radio, scanner, IRM...) (1)	70%	90%	200 % BR (Autres praticiens) Frais réels (OPTAM / OPTAM CO)
Sages-femmes	70%	90%	Frais réels
Auxiliaires médicaux	60%	90%	Frais réels
Analyses médicales	60% ou 100%	90% à 100%	Frais réels
Médecine douce : ostéopathie, chiropractie, acupuncture	-	-	20 par séances / 4 par an
Sevrage tabagique (hors et sur prescription médicale)	0 € à 150 € / an / bénéficiaire	0 € à 150 € / an / bénéficiaire	0 € à 150 € / an / bénéficiaire
Pharmacie			
Médicaments à service médical rendu "majeur ou important"	65% BR	90%	100 % BR
Médicaments à service médical rendu "modéré"	30% BR	80%	100 % BR
Médicaments à service médical rendu "faible"	15% BR	15%	100 % BR
Pharmacie prescrite non remboursée par le régime de base	-	-	Néant
Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base	-	-	Néant
Hospitalisation (conventionné ou non)			
Frais de séjour	80% à 100%	100%	100 % BR
Honoraire médical et chirurgical	80% à 100%	100%	100 % BR
Dépassements d'honoraires	-	-	Frais réels (OPTAM) ⁽¹⁾ 155 % BR (Autres praticiens)
Forfait Journalier hospitalier (sauf établissements médicaux sociaux)	-	100%	100 % FR
Forfait actes lourds (18 €) (actes affectés d'un coefficient ≥ 60 ou d'un tarif ≥ 120 €)	-	-	100 % FR
Chambre particulière	Hospitalisation (hors maternité et psychiatrie)	-	30 € / jour
	Maternité	-	55 € / jour
	Psychiatrie	-	30 € / jour
Chambre particulière en ambulatoire			15 € / jour
Frais accompagnant (moins de 16 ans)	-	-	25 € / jour
Maternité ⁽²⁾	-	-	1/3 PMSS
Frais de transport	65%	65%	100% BR
Cure thermale (y compris forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais d'hébergement et frais de transport)	65% à 70%	65% à 90%	100% BR + 200 €/An
Dentaire			
Soins Dentaires	70%	90%	Frais réels
Inlays et Onlays (acceptés par le régime de base)	70%	90%	200 % BR
Inlay Cores (acceptés par le régime de base)	70%	90%	125 % BR
Prothèses dentaires (acceptées par le régime de base y compris prothèses implantoportées)	70%	90%	220 % BR + 300 € / an / bénéficiaire
Prothèses dentaires (refusées par le régime de base)	-	-	400 € / an / bénéficiaire
Parodontologie (refusée par le régime de base)	-	-	Néant
Orthodontie (acceptée par le régime de base)	70% à 100%	90% à 100%	300 % BR
Orthodontie (refusée par le régime de base)	-	-	400 € / an / bénéficiaire
Optique			
Fréquence de prise en charge de l'équipement optique (monture + verre) (3)			Tous les 2 ans
Monture seule	60%	90%	60 % / 90% BR + 100 €
2 verres simples classe (a) (4)	60%	90%	60 % / 90% BR + 220 €
2 verres complexes classe (b) (4)	60%	90%	60 % / 90% BR + 400 €

2 verres très complexes classe (c) (4)	60%	90%	60 % / 90% BR + 400 €
1 verre simple classe (a) et 1 verre complexe classe (b) (4)	60%	90%	60 % / 90% BR + 300 €
1 verre simple classe (a) et 1 verre très complexe classe (c) (4)	60%	90%	60 % / 90% BR + 400 €
1 verre complexe classe (b) et 1 verre très complexe classe (c) (4)	60%	90%	60 % / 90% BR + 400 €
Lentilles (refusées et acceptées par le régime de base)	0% à 60%	0% ou 90%	100 % BR + 300 € / an / bénéficiaire
Chirurgie réfractive cornéenne de l'œil (par œil)	-	-	Néant
Prothèse hors dentaire			
Prothèse auditive (hors entretien)	60%	90%	200 % BR + 650 € / an / bénéficiaire
Autres prothèses et petit appareillage	60%	90%	165 % BR
Gros appareillage	100%	100%	100 % BR
Fourniture médicale et pansement	60%	90%	100 % BR

Légende :

BR : Base de Remboursement

TM : Ticket Modérateur

OPTAM / OPTAM CO : Option de pratique tarifaire maîtrisée / Option de pratique tarifaire maîtrisée Chirurgie Obstétrique

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

FR : Frais Réels

(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée

(2) Dans la limite des frais réellement engagés

(3) Prise en charge tous les 2 ans sauf pour les mineurs, sauf changement d'acuité visuelle et sauf pour les lentilles

Verres simples classe (a) : verres unifocaux dont la sphère est comprise entre - 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre \leq + 4,00 dioptries

Verres complexes classe (b) : verres unifocaux dont la sphère est hors zone de - 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre $>$ + 4,00 dioptries et verres multifocaux ou progressifs

Verres très complexes classe (c) : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de - 8,00 à + 8,00 dioptries ou à verres multifocaux ou progressifs

sphériques dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00 dioptries

(4) Y compris forfait monture

Convention collective

**IDCC : 9131. – EXPLOITATIONS AGRICOLES ET COOPÉRATIVES
D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE
(Bouches-du-Rhône)
(12 février 1986)**

(Étendue par arrêté du 16 mai 1986
Journal officiel du 29 mai 1986)

AVENANT N° 51 DU 20 FÉVRIER 2018

NOR : *AGRS1897129M*

IDCC : 9131

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Bouches-du-Rhône ;
Fédération départementale des coopératives d'utilisation du matériel agricole des Bouches-du-Rhône,

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire CFDT des Bouches-du-Rhône ;
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'agroalimentaire FO ;
Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;
Syndicat national des cadres d'entreprise agricoles CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

À la suite de la dénonciation de la convention collective départementale des cadres d'exploitations agricoles du département par la partie employeurs, des négociations ont été engagées, qui ont abouti à l'intégration d'un chapitre 10 spécifique aux cadres dans la convention collective des salariés non cadres des exploitations agricoles du département.

Celle-ci est ainsi devenue la « convention collective de travail des exploitations agricoles (personnel d'exécution TAM et cadres) et des coopératives d'utilisation des matériels agricoles du département des Bouches-du-Rhône du 12 février 1986 ».

Or, certaines dispositions spécifiques aux cadres du nouveau chapitre 10 avaient, dans l'esprit des signataires, vocation à remplacer certaines dispositions de l'ancienne convention collective des cadres, et en particulier sur les points suivants :

- création d'une prime d'ancienneté qui remplace l'ancienne majoration de points acquise par ancienneté, dont la manipulation était complexe, en particulier lorsque le nombre de points

attribués à l'embauche au salarié cadre était supérieur à celui prévu par la classification de la convention collective (c'est-à-dire dans l'immense majorité des cas) ;

- création d'une prime de responsabilité ayant vocation à se substituer à l'ancienne prime à la production, dont là encore la mise en œuvre était compliquée voire impossible, cette disposition étant par conséquent très peu appliquée

Cependant, les négociations ont été longues, et le délai de survivance de 12 mois faisant suite au délai de préavis de 3 mois a expiré avant l'adoption des nouvelles dispositions du chapitre 10.

Faute de nouvel accord dans ce délai de 15 mois, les rémunérations des cadres en place dans les entreprises du département sont devenues des avantages individuels acquis, sinon dans leur composition du moins dans leur quantum.

Cependant, certains salariés estiment que ces avantages individuels acquis doivent aujourd'hui être cumulés avec les avantages « nouveaux » offerts par le chapitre 10.

Dès lors l'entrée en vigueur de l'avenant n° 50 pourrait avoir différents effets pervers qui n'ont pas été mesurés au moment de sa signature :

- cumul de la majoration de points pour ancienneté avec la prime d'ancienneté nouvellement créée ;
- cumul de l'ancienne prime à la production avec la nouvelle prime de responsabilité ;
- cumul de la prime de responsabilité avec un salaire annuel de base négocié de gré à gré à l'embauche largement supérieur au salaire annuel de la grille de rémunération minimale sur 13 mois pour les TAM et 14 mois pour les cadres.

Outre les distorsions en termes de rémunération entre les salariés d'une même entreprise (cadres et salariés d'exécution, cadres « anciens » et cadres nouvellement embauchés) que créerait une telle déviance, elle aurait pour conséquence paradoxale d'alourdir démesurément les charges salariales des employeurs qui ont été les plus généreux à l'embauche.

C'est pour l'ensemble de ces motifs qu'est adopté le présent avenant, dont l'objectif est essentiellement pédagogique.

Article 1^{er}

Afin d'assurer le maintien du niveau de rémunération des salariés embauchés avant l'entrée en vigueur de l'avenant n° 50 du 23 février 2017, il est ajouté un deuxième alinéa à l'article 10.6 ainsi rédigé :

« Il est créé un salaire minimum annuel professionnel garanti applicable (SMAPGA) aux techniciens agents de maîtrise et aux cadres embauchés avant l'entrée en vigueur de l'avenant n° 50 du 23 février 2017, dont les montants sont ainsi fixés :

Salaire de base du niveau et échelon correspondant + prime d'ancienneté calculée selon les modalités de l'article 10.8 + prime de responsabilité calculée selon les modalités de l'article 10.9

La rémunération afférente aux heures supplémentaires ainsi que tout autre élément de salaire ayant le caractère d'autre prime ou gratification ne sont pas intégrés dans le SMAPGA.

Règle de comparaison

Le salaire effectif à comparer au SMAPGA comprend :

- salaire annuel de base versé au salarié sur 12 mois + Prime de 13^e et 14^e mois versées par l'employeur à titre volontaire + éventuelles majorations de salaire pour ancienneté versées par l'employeur et identifiées comme telles sur le bulletin de paie ou par avenant au contrat de travail + éventuelle prime à la production versées par l'employeur.

La rémunération afférente aux heures supplémentaires ainsi que tout autre élément de salaire ayant le caractère de prime ou de gratification ne sont pas intégrés dans le salaire effectif. »

Modalités de mise en œuvre

Le SMAPGA se substitue au salaire effectif au moment de la mise en conformité de la classification des salariés avec la nouvelle grille de classification de la convention collective mise en place par l'avenant n° 50 du 23 février 2017 étendu par arrêté du 14 décembre 2017 et entré en application le 1^{er} janvier 2018.

Toutefois si le SMAPGA est inférieur au salaire effectif annuel versé au salarié avant cette mise en conformité, l'employeur devra verser un complément de salaire permettant au salarié de ne pas subir de perte de rémunération, et ce jusqu'à ce que le SMAPGA soit au moins équivalent au salaire effectif versé antérieurement à la mise en conformité.

Pour assurer la mise en œuvre des dispositions du présent article, les signataires décident de laisser aux entreprises un délai pour adapter leurs structures de rémunération. Ce délai sera de 9 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 2

il est ajouté à l'article 10.3 « la classification des emplois des techniciens et agents de maîtrise (TAM) » et à l'article 10.4 « La classification des emplois de cadres » un alinéa in fine identique ainsi rédigé :

« Les entreprises disposent d'un délai de 9 mois, courant à compter de la date d'entrée en vigueur de la classification des emplois créée par l'avenant n° 50, pour mettre en conformité les classifications des salariés avec les nouvelles grilles. »

Article 3

Demande d'extension et application

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet, pour l'ensemble des employeurs et salariés entrant dans son champ d'application, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Aix-en-Provence, le 20 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9851. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE,
DE VITICULTURE ET D'ÉLEVAGE**

(Vendée)

(21 décembre 1982)

(Étendue par arrêté du 6 février 1984,
Journal officiel du 15 février 1984)

AVENANT N° 72 DU 26 JANVIER 2018

NOR : AGRS1897130M

IDCC : 9851

Entre :

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

D'une part, et

Syndicat FGA CFDT de la Vendée ;

Union départementale du syndicat CGT-FO de la Vendée ;

Syndicat SNCEA CFE-CGC de la Vendée ;

Union départementale du syndicat CFTC de la Vendée,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Contrat intermittent

Il est inséré dans la convention collective un article 12 *bis* ainsi rédigé :

« Article 12 *bis*

Contrat de travail intermittent

1. Principe général

Les employeurs peuvent conclure des contrats de travail intermittent pour pourvoir des emplois permanents soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, ou conclus dans le cadre de services de remplacements, comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée, obligatoirement écrit. Le contrat de travail mentionne notamment la qualification du salarié et la durée annuelle minimale de travail du salarié. La durée minimale ne peut être inférieure à 300 heures par an et supérieure à 1 200 heures par an. Les heures dépassant la durée minimale fixée aux contrats ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié.

2. Désignation précise des emplois

En application du principe général énoncé au 1 ci-dessus, par nature comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées et peuvent être pourvus par la conclusion de contrats de travail intermittent les emplois permanents suivants des exploitations relevant de la présente convention collective :

- les emplois d’agents de production [exécutants de niveau I, échelon 1] de la classification des emplois prévue par l’article 17 de la présente convention collective, soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation ;
- les emplois d’agents techniques spécialisés [spécialisés de niveau II, échelon 1 (ou 2)] de la classification des emplois prévue par l’article 17 de la présente convention collective, soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, ou conclus par des services de remplacement ;
- les emplois d’agents techniques qualifiés [qualifiés de niveau III, échelon 1 (ou 2)] de la classification des emplois prévue par l’article 17 de la présente convention collective, soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, ou conclus par des services de remplacement ;
- les emplois d’agents techniques hautement qualifiés [hautement qualifiés de niveau IV, échelon 1 (ou 2)] de la classification des emplois prévue par l’article 17 de la présente convention collective, soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, ou conclus par des services de remplacement ;
- les emplois de technicien et agent de maîtrise de la classification des emplois prévue par l’article 17 de la présente convention collective, soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, ou conclus par des services de remplacement ;
- les emplois d’encadrement [niveaux I et II] de la classification des emplois prévue par l’article 17 de la présente convention collective, soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, ou conclus par des services de remplacement ;

3. Période et horaire de travail

En ce qui concerne les périodes et les horaires de travail, il y a lieu de distinguer deux catégories de contrats de travail intermittent.

a) Contrat prévoyant des périodes de travail fixées avec précision :

Le contrat de travail intermittent peut prévoir une ou plusieurs périodes travaillées par an en fixant avec précision la date de début et de fin de ces périodes. Le contrat précise la répartition des heures de travail à l’intérieur des périodes travaillées. Le salarié peut suivre l’horaire habituel de l’entreprise.

b) Contrat prévoyant des travaux saisonniers ou conclu dans le cadre de services de remplacement :

Dans ce cas, le contrat de travail intermittent peut prévoir une ou plusieurs périodes de travail dont les dates de début et de fin ainsi que la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, peuvent ne pas être fixées avec précision au contrat, en raison de la nature de l’activité.

- d’une part, le contrat doit énumérer la nature des travaux saisonniers ou préciser qu’il est conclu dans le cadre d’un service de remplacement ;
- d’autre part, l’employeur doit notifier au salarié la date du début de chaque période de travail et les horaires de travail au moins 8 jours à l’avance. Sauf circonstances justifiées, le salarié doit se

présenter au travail à la date indiquée sous peine de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Lorsque le contrat de travail est conclu dans le cadre d'un service de remplacement, la date du début d'une période de travail peut être notifiée au salarié un jour avant, en cas de remplacement non prévisible. Dans ce cas, le salarié peut refuser 2 fois par an sans justification d'effectuer cette période de travail et 2 autres fois en cas d'incompatibilité avec d'autres engagements professionnels sur présentation de justificatifs.

4. Rémunération

Le contrat de travail intermittent doit préciser les modalités de rémunération du salarié. À cet effet, les parties au contrat peuvent opter pour l'une des deux formules suivantes :

- soit la rémunération mensuelle des heures de travail effectivement faites au cours du mois, majorées de 13 % dont 10 % au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés et 3 % au titre du paiement des jours fériés ;
- soit la rémunération mensualisée et lissée sur la base de 1/12 de la durée du travail annuelle prévue au contrat majorée de 13 %. »

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} février 2018.

Article 3

Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé auprès de la DIRECCTE des Pays de la Loire – Unité départementale de la Vendée – Cité Administrative Travot – BP 789 85020 La Roche-sur-Yon Cedex.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 26 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8822. – SCIERIES AGRICOLES ET EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Rhône-Alpes, à l'exception de la Loire)
(27 juin 1988)**

(Étendue par arrêté du 30 janvier 1989
Journal officiel du 8 février 1989)

AVENANT N° 36 DU 21 AVRIL 2017

NOR : AGRS1897128M
IDCC : 8822

Entre :

Syndicat des exploitants forestiers et scieurs de l'Isère ;
Syndicat des exploitants forestiers et scieurs de la Savoie ;
Syndicat des exploitants forestiers et scieurs de la Haute-Savoie ;
Syndicat des exploitants forestiers et scieurs de la Drôme et de l'Ardèche ;
Syndicat des exploitants forestiers et scieurs du Rhône ;
Syndicat des exploitants forestiers et scieurs de l'Ain ;
Syndicat des forestiers privés de Rhône-Alpes,

D'une part, et

Syndicat CFDT ;
Syndicat CFTC ;
Syndicat CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions citées du *b*) et *c*) point 9 « Cotisation – répartition des taux » de l'article 63 « Régime de prévoyance incapacité de travail invalidité et décès » sont remplacées par les dispositions suivantes :

b) Répartition des taux

Le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations définies de 1,43 %, à raison de 0,83 % pour les employeurs et 0,60 % pour les salariés.

La fraction de cotisation destinée à la couverture :

- d'une part, de la garantie résultant de l'extension à l'agriculture de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 relatif à la mensualisation en cas de maladie ;
- d'autre part, de l'intégralité des risques accident du travail au titre de la mensualisation, est à la charge exclusive de l'employeur pour un taux de 0,35 %.

c) Tableau récapitulatif

Les cotisations telles que fixées à l'accord d'adhésion sont réparties comme suit :

	TAUX	PART PATRONALE	PART OUVRIÈRE
Maintien de salaire + relais	0,86	0,42	0,44
Invalidité	0,30	0,25	0,05
Décès	0,22	0,11	0,11
Reprise des encours	0,05	0,05	0,00
Total	1,43	0,83	0,60

Article 2

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1^{er} janvier 2018.

Article 3

Les parties demandent l'extension du présent avenant. Celui-ci sera remis à chacune des organisations signataires et déposé, par la partie la plus diligente, à l'unité territoriale du Rhône de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Auvergne Rhône-Alpes sur support papier et par voie électronique.

Fait à Lyon, le 21 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou
165180190-000518
Direction de l'information légale et administrative
ISSN en cours
