

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2018/22 DU 16 JUIN 2018**

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

(\*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 22.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/22

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Architecture (entreprises [Basse-Normandie])</b> : accord du 27 novembre 2017 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2018 (Basse-Normandie) .....	4
<b>Architecture (entreprises [Bourgogne])</b> : accord du 22 janvier 2018 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2018 (Bourgogne) .....	6
<b>Architecture (entreprises [Bretagne])</b> : accord du 19 décembre 2017 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2018 (Bretagne).....	8
<b>Architecture (entreprises [Midi-Pyrénées])</b> : accord du 8 décembre 2017 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2018 (Midi-Pyrénées).....	10
<b>Architecture (entreprises [Nord - Pas-de-Calais])</b> : accord du 19 janvier 2018 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2018 (Nord - Pas-de-Calais).....	12
<b>Architecture (entreprises [Pays de la Loire])</b> : accord du 8 janvier 2018 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2018 (Pays de la Loire) .....	14
<b>Architecture (entreprises [Poitou-Charentes])</b> : accord du 15 janvier 2018 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2018 (Poitou-Charentes).....	16
<b>Bâtiment (Drôme et Ardèche [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés])</b> : accord du 17 décembre 2017 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 <sup>er</sup> janvier 2018 (Drôme et Ardèche).....	18
<b>Bâtiment (Normandie [maître d'apprentissage confirmé])</b> : accord du 28 novembre 2017 relatif à l'indemnité spécifique de maître d'apprentissage confirmé.....	21
<b>Bâtiment (Normandie [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés])</b> : accord du 28 novembre 2017 relatif aux indemnités de petits déplacements .....	23
<b>Caoutchouc</b> : accord du 18 janvier 2018 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux taux effectifs garantis pour l'année 2018.....	25
<b>Eaux et boissons sans alcool (production)</b> : avenant n° 9 du 21 décembre 2017 à l'accord du 5 décembre 2001 relatif à la prévoyance .....	28
<b>Espaces de loisirs, d'attractions et culturels</b> : avenant n° 57 du 15 février 2018 relatif au dialogue social .....	31
<b>Espaces de loisirs, d'attractions et culturels</b> : avenant n° 59 du 15 février 2018 portant modification de l'avenant n° 45 instituant un régime de remboursement frais de santé et création d'une annexe V .....	38

<b>Hébergement et réadaptation (centres et services) :</b> avenant n° 5 du 6 décembre 2017 au protocole n° 155 du 4 juillet 2014 relatif au régime collectif de complémentaire santé .....	55
<b>Médico-sociaux (établissements) :</b> avenant n° 01-2018 du 19 janvier 2018 modifiant l'accord collectif relatif à la mise en place d'un régime collectif de protection sociale.....	64
<b>Médico-sociaux (établissements) :</b> avenant n° 02-2018 du 19 janvier 2018 modifiant l'accord collectif relatif à la mise en place d'un régime collectif de protection sociale « complémentaire santé » obligatoire .....	70
<b>Métallurgie (Seine-et-Marne) :</b> avenant du 21 février 2018 relatif aux barèmes des taux effectifs garantis annuels (TEGA) et aux primes pour l'année 2018 .....	73
<b>Pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (fabrication et commerce) :</b> accord du 15 mars 2018 relatif au temps de travail dans les entreprises de moins de 50 salariés.....	79
<b>Pompes funèbres :</b> accord du 27 février 2018 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> janvier 2018 .....	91
<b>Ports et manutentions :</b> avenant n° 9 du 16 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux garantis à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2018.....	95
<b>Restauration collective (personnel) :</b> avenant n° 1 du 12 février 2018 à l'avenant n° 52 du 11 mars 2016 relatif au temps partiel.....	101
<b>Restauration collective (personnel) :</b> avenant n° 55 du 11 février 2018 relatif aux salaires minima conventionnels .....	104
<b>Services d'eau et d'assainissement (entreprises) :</b> avenant n° 16 du 7 mars 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI et de la CPNE.....	107
<b>Services de santé au travail (interentreprises) :</b> accord du 21 février 2018 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1 <sup>er</sup> janvier 2018 .....	113
<b>Vins de Champagne :</b> accord du 22 février 2018 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> janvier 2018 (accord tripartite).....	116
<b>Zone touristique (Tarn) :</b> accord du 4 juillet 2017 relatif à la dérogation du repos dominical .....	120

Brochure n° 3062

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

ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2017  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018  
(BASSE-NORMANDIE)  
NOR : *ASET1850466M*  
IDCC : 2332

Entre :  
Syndarch ;  
UNSFA,

D'une part, et  
CFE-CGC BTP ;  
CFDT SYNATPAU ;  
FG FO construction ;  
FESSAD UNSA,

D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 7,82 € pour l'ensemble du territoire Basse-Normandie à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

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

**Article 3**

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

**Article 4**

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

## **Article 5**

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

Fait à Caen, le 27 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3062

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

---

ACCORD DU 22 JANVIER 2018  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018  
(BOURGOGNE)  
NOR : ASET1850462M  
IDCC : 2332

---

Entre :

Syndarch ;

UNSFA,

D'une part, et

CFDT SYNATPAU ;

FG FO construction ;

FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 7,80 € pour l'ensemble du territoire Bourgogne à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

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

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur au salaire minimal : 1 659 €.

**Article 4**

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

## **Article 5**

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

Fait à Dijon, le 22 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

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

---

ACCORD DU 19 DÉCEMBRE 2017  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018  
(BRETAGNE)

NOR : ASET1850463M  
IDCC : 2332

---

Entre :

Syndarch ;

UNSFA,

D'une part, et

CFE-CGC BTP ;

FG FO construction ;

FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 7,72 € pour l'ensemble du territoire Bretagne à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

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

**Article 3**

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

**Article 4**

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

## **Article 5**

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

Fait à Rennes, le 19 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

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

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2017  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018  
(MIDI-PYRÉNÉES)

NOR : ASET1850467M  
IDCC : 2332

Entre :  
Syndarch ;  
UNSFA,

D'une part, et  
CFDT SYNATPAU ;  
FG FO construction ;  
FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à :

- zone 1 (communauté urbaine de Toulouse Métropole) :
  - 7,71 € pour les coefficients supérieurs à 320 ;
  - 7,78 € pour les coefficients inférieurs ou égaux à 320 ;
- zone 2 (région Midi-Pyrénées, hors communauté urbaine de Toulouse Métropole) :
  - 7,61 € pour les coefficients supérieurs à 320 ;
  - 7,67 € pour les coefficients inférieurs ou égaux à 320 ;

à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

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

**Article 3**

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

#### **Article 4**

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

#### **Article 5**

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

Fait à Toulouse, le 8 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

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

---

ACCORD DU 19 JANVIER 2018  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018  
(NORD - PAS-DE-CALAIS)

NOR : ASET1850468M  
IDCC : 2332

---

Entre :

Syndarch ;

UNSFA,

D'une part, et

CFE-CGC BTP ;

FG FO construction ;

FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 7,70 € pour l'ensemble du territoire Nord - Pas-de-Calais à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

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

**Article 3**

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

**Article 4**

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

## **Article 5**

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

Fait à Lille, le 19 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3062

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

---

ACCORD DU 8 JANVIER 2018  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018  
(PAYS DE LA LOIRE)  
NOR : ASET1850461M  
IDCC : 2332

---

Entre :

Syndarch ;

UNSFA,

D'une part, et

FG FO construction ;

FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 7,78 € pour l'ensemble du territoire Pays de la Loire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

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

**Article 3**

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

**Article 4**

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

## **Article 5**

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

Fait à Nantes, le 8 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

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

---

ACCORD DU 15 JANVIER 2018  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018  
(POITOU-CHARENTES)

NOR : ASET1850464M  
IDCC : 2332

Entre :

Syndarch ;

UNSFA,

D'une part, et

CFE-CGC BTP ;

FG FO construction ;

FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 7,63 € pour l'ensemble du territoire Poitou-Charentes à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

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

**Article 3**

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

**Article 4**

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

## **Article 5**

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

Fait à Poitiers, le 15 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

---

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : 1597. – **Ouvriers**  
**(Entreprises occupant plus de 10 salariés)**

---

Brochure n° 3349

Convention collective nationale

IDCC : 2667. – **BÂTIMENT**  
**(Drôme et Ardèche)**

---

ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2017  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018  
(DRÔME ET ARDÈCHE)

NOR : ASET1850479M  
IDCC : 1596, 1597, 2667

---

Entre :

FBTPDA ;

CAPEB 26 ;

CAPEB 07 ;

SCOP BTP Rhône-Alpes,

D'une part, et

UID CFTC ;

UID CGT ;

UID CGT-FO ;

UID UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du chapitre I<sup>er</sup> du titre VIII des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, étendues par arrêtés ministériels du 8 février 1991 et du 12 février 1991, concernant d'une part les ouvriers du bâtiment employés dans les entreprises non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés) et d'autre part les ouvriers du bâtiment employés dans les entreprises visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment des départements de la Drôme et de l'Ardèche.

### **Article 2**

Pour les départements de la Drôme et de l'Ardèche, les parties signataires du présent accord ont fixé en application de l'article VIII.18 des conventions collectives nationales précitées le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme suit :

- l'indemnité de repas est portée à : 10,10 € ;
- les indemnités de transport et de trajet comme dans le tableau ci-après :

INDEMNITÉ DE FRAIS DE TRANSPORT						INDEMNITÉ DE TRAJET					
Zone 1A 0 à 5 km	Zone 1B 5 à 10 km	Zone 2 10 à 20 km	Zone 3 20 à 30 km	Zone 4 30 à 40 km	Zone 5 40 à 50 km	Zone 1A 0 à 5 km	Zone 1B 5 à 10 km	Zone 2 10 à 20 km	Zone 3 20 à 30 km	Zone 4 30 à 40 km	Zone 5 40 à 50 km
1,57 €	2,67 €	5,33 €	8,67 €	12,19 €	15,53 €	0,68 €	1,23 €	2,67 €	3,91 €	5,33 €	6,52 €

### **Article 3**

Les valeurs des indemnités de repas, de transport et de trajet fixées à l'article 2 entreront en application, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, sous réserve d'aboutir à un accord susceptible d'extension.

À défaut de remplir cette condition, les valeurs de ces indemnités resteront celles en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

### **Article 4**

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail à Paris conformément au décret du 17 mai 2006, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Valence.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, direction générale du travail à Paris.

Le présent accord sera transmis pour information à la DIRECCTE – unités territoriales de la Drôme et de l'Ardèche et remis aux secrétariats-greffes des conseils des prud'hommes de Valence et Montélimar pour la Drôme et d'Annonay et Aubenas pour l'Ardèche.

## **Article 5**

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir au dernier trimestre 2018 pour faire un bilan de la conjoncture avant d'entamer la réflexion sur la revalorisation des indemnités de petits déplacements pour l'année suivante.

Fait à Valence, le 17 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

**Accord professionnel**  
**BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**

ACCORD DU 28 NOVEMBRE 2017  
RELATIF À L'INDEMNITÉ SPÉCIFIQUE DE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE CONFIRMÉ  
(NORMANDIE)

NOR : ASET1850487M

Entre :

SCOP BTP Ouest ;

CAPEB Normandie ;

FFB Normandie,

D'une part, et

URCB CFDT ;

UR CFTC ;

UNSA Normandie ;

CFE-CGC BTP Normandie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu l'accord paritaire national du 13 juillet 2004 relatif au maître d'apprentissage (formation – certification – charte – indemnisation),

vu l'accord régional du 3 mai 2007 relatif à l'indemnité spécifique liée à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage par les salariés de Basse-Normandie, titulaires du titre de maître d'apprentissage confirmé,

vu l'accord régional du 2 novembre 2010 relatif à l'indemnité spécifique liée à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage par les salariés de Haute-Normandie, titulaires du titre de maître d'apprentissage confirmé,

les organisations représentatives d'employeurs et de salariés ont convenu les mesures suivantes pour les maîtres d'apprentissage ayant effectivement en charge un apprenti en formation :

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

Le montant de l'indemnité versée en contrepartie de l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage par les salariés ayant obtenu le titre de maître d'apprentissage confirmé est appliqué comme suit, pour l'ensemble des contrats d'apprentissage conclus à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2018 :



MODALITÉS DE VERSEMENT DE L'INDEMNITÉ POUR UN CONTRAT DE 1 AN	
6 mois après le début du contrat	à la fin du contrat
125 €	125 €

MODALITÉS DE VERSEMENT DE L'INDEMNITÉ POUR UN CONTRAT DE 2 ANS	
Année 1 : 6 mois après le début du contrat	Année 2 : à la fin du contrat
250 €	250 €

Lorsque l'exercice de la fonction est interrompu par la rupture du contrat d'apprentissage, et ce quelle qu'en soit la cause, l'indemnité est calculée au prorata du nombre de mois pendant lequel la fonction a été exercée.

## **Article 2**

Le présent accord se substitue de plein droit aux accords régionaux précités du 3 mai 2007 et du 2 novembre 2010 portant sur le même objet, ainsi qu'à tous leurs avenants, signés selon le cas par les partenaires sociaux du bâtiment de l'ancienne région Basse-Normandie ou ceux de l'ancienne région Haute-Normandie, qu'il annule et remplace.

## **Article 3**

Le présent accord entrera en vigueur à la date indiquée à l'article 1<sup>er</sup> sous réserve de la publication au *Journal officiel* de son arrêté ministériel d'extension à la date considérée.

Fait à Caen, le 28 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

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

---

Brochure n° 3258

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

---

ACCORD DU 28 NOVEMBRE 2017  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS  
(NORMANDIE)  
NOR : ASET1850485M  
IDCC 1596, 1597

---

Entre :

SCOP BTP ouest ;

CAPEB Normandie ;

FFB Normandie,

D'une part, et

URCB CFDT ;

UR CFTC ;

UNSA Normandie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application des dispositions du titre VIII et de l'article 1.3 du titre I des conventions collectives nationales du 8 octobre 1990, concernant d'une part, les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) et d'autre part, les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés).

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

### A. – Indemnité de repas

À partir du 1<sup>er</sup> mai 2018, l'indemnité de repas est fixée à :

REPAS	NORMANDIE
	9,70 €

### B. – Indemnité de transport

À partir du 1<sup>er</sup> mai 2018, l'indemnité de transport est fixée aux valeurs suivantes :

ZONES	EURE/SEINE-MARITIME	CALVADOS/MANCHE/ORNE
1A	2,00 €	2,56 €
1B	2,56 €	2,56 €
2	5,65 €	5,65 €
3	8,49 €	8,49 €
4	11,89 €	11,89 €
5	15,28 €	15,28 €

### C. – Indemnité de trajet

À partir du 1<sup>er</sup> mai 2018, l'indemnité de trajet est fixée aux valeurs suivantes :

ZONES	EURE/SEINE-MARITIME	CALVADOS/MANCHE/ORNE
1A	1,00 €	1,61 €
1B	1,25 €	1,61 €
2	2,35 €	3,23 €
3	3,50 €	4,83 €
4	4,70 €	6,42 €
5	6,05 €	8,07 €

## Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs à Paris 15<sup>e</sup>, un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Caen et un à la DIRECCTE Normandie.

## Article 3

Le présent accord entrera en vigueur à la date indiquée à l'article 1<sup>er</sup> sous réserve de la publication au *Journal officiel* de son arrêté ministériel d'extension à la date considérée.

Fait à Caen, le 28 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3046

**Convention collective nationale**

**IDCC : 45. – CAOUTCHOUC**

**ACCORD DU 18 JANVIER 2018**  
**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES**  
**ET AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS POUR L'ANNÉE 2018**

NOR : ASET1850475M  
IDCC : 45

Entre :

UCAPLAST ;

SNCP,

D'une part, et

FCE CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Réunis en commission paritaire plénière dans le cadre de la négociation annuelle des salaires minima conventionnels, les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises de la branche disposent d'un accord collectif revalorisant les salaires minima.

Par ailleurs, conformément à l'accord de branche du 4 février 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales et demandent aux entreprises de corriger les éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes afin de se mettre en conformité avec les dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail.

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

*Champ d'application*

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du code du travail, s'applique aux ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres des entreprises visées par l'article 1<sup>er</sup> des clauses communes de la convention collective nationale du caoutchouc.

## Article 2

### *Objet*

Le présent accord a pour objet de revaloriser les salaires minima hiérarchiques et les taux effectifs garantis tels que définis dans les articles 15 et 16 des clauses communes.

Les taux effectifs garantis des coefficients 140 à 240 sont déterminés selon la formule suivante :

$$TK = T\ 130 + \frac{S\ 255 - T\ 130}{255 - 130} \times (K - 130)$$

dans laquelle :

TK : taux effectif mensuel garanti du coefficient K.

T 130 : taux effectif mensuel garanti du coefficient 130.

S 255 : salaire minimum hiérarchique mensuel du coefficient 255.

## Article 3

### *Valeur des salaires minima hiérarchiques et des taux effectifs garantis*

La valeur des salaires minima hiérarchiques et des taux effectifs garantis sont modifiés comme suit :

- point mensuel : 6,30 € ;
- salaire minimum hiérarchique au coefficient 255 : 1 606,5 € ;
- taux effectifs garantis :
  - coefficient 130 : 1 513,00 € ;
  - coefficient 140 : 1 520,48 € ;
  - coefficient 150 : 1 527,96 € ;
  - coefficient 160 : 1 535,44 € ;
  - coefficient 170 : 1 542,92 € ;
  - coefficient 180 : 1 550,40 € ;
  - coefficient 190 : 1 557,88 € ;
  - coefficient 215 : 1 576,58 € ;
  - coefficient 225 : 1 584,06 € ;
  - coefficient 240 : 1 595,28 €.

Les valeurs ainsi fixées le sont sur la base de la durée légale du travail.

Les valeurs mensuelles tiennent compte notamment des indemnités différentielles et autres compensations liées à la réduction du temps de travail.

## Article 4

### *Entreprises de moins de 50 salariés*

Les signataires n'entendent pas établir de distinctions spécifiques relatives aux salaires minima garantis dans la branche du caoutchouc pour les entreprises de moins de 50 salariés. Cette décision ayant pour objectif de garantir une égalité salariale entre tous les salariés ayant le même coefficient hiérarchique employés au sein de la branche.

## Article 5

### *Formalités de dépôt. – Entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues au code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 18 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3247

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

---

AVENANT N° 9 DU 21 DÉCEMBRE 2017  
À L'ACCORD DU 5 DÉCEMBRE 2001 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1850486M  
IDCC : 1513

---

Entre :  
FNECE ;  
SNBR ;  
ABF,

D'une part, et  
FGTA FO ;  
FGA CFDT ;  
FNAF CGT ;  
CFE-CGC SNI2A,

D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière, réunis en commission paritaire et au vu de résultats techniques décident la mesure suivante :

- améliorer les garanties liées aux risques décès ou invalidité absolue et définitive d'un salarié en ce qui concerne la rente éducation.

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

*Modifications relatives à la garantie rente éducation*

L'article 13.8 de la convention collective est modifié. Ainsi, les termes de l'article 13.8 ci-dessous ont pour effet de se substituer aux textes antérieurs, du 1<sup>er</sup> septembre 2010, étendu par arrêté du 30 mai 2012, et du 20 mai 2014 étendu par arrêtés des 17 février et 11 mars 2015 dont les termes sont intégralement supprimés et remplacés par la rédaction suivante.

## Article 13.8

### *Garantie rente éducation*

Une garantie rente éducation est établie pour les enfants du bénéficiaire défini à l'article 2 selon les conditions d'âge ci-dessous :

- jusqu'au 12<sup>e</sup> anniversaire : 7 % du salaire brut TA-TB ;

le montant annuel de la rente éducation ne pourra être inférieur à 1 200 €.

- de 12 ans au 18<sup>e</sup> anniversaire : 10 % du salaire brut TA-TB ;

le montant annuel de la rente éducation ne pourra être inférieur à 1 600 €.

- de 18 ans au 26<sup>e</sup> anniversaire si poursuite d'études par l'enfant : 12 % du salaire brut TA-TB ;

le montant annuel de la rente éducation ne pourra être inférieur à 2 000 €.

Cette garantie est allouée aux enfants à charge dont le salarié est décédé ou en invalidité 3<sup>e</sup> catégorie au sens de l'article 13.6 du présent accord.

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

Le montant de la rente est doublé pour les orphelins des deux parents.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès de l'assuré est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile.

Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue par le présent accord.

Sont considérés comme enfants à charge à la date de l'événement ouvrant droit à prestations les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18<sup>e</sup> anniversaire, sans condition ;

- jusqu'à leur 26<sup>e</sup> anniversaire, sous la condition soit :

- de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (centre national d'enseignement à distance) ;

- d'être en apprentissage ;

- de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;

- d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;

- d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, et indépendamment de la position fiscale, les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis – c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du (de la) concubin(e) ou du partenaire lié par un Pacs – du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

La rente est versée par trimestre et d'avance.



Elle prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant le décès ou l'invalidité du salarié.

Le versement de la rente éducation cesse à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant ne remplit plus les conditions d'attribution ou au jour de son décès.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée au conjoint non déchu de ses droits parentaux ou, à défaut, au tuteur ou bien, avec l'accord de celui-ci, à la personne ayant la charge effective des enfants. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

## **Article 2**

### *Date d'effet*

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

## **Article 3**

### *Dépôt et extension*

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective – les conventions et accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt en deux exemplaires dont un sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique, l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris le 21 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3275

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1790. – ESPACES DE LOISIRS,**  
**D'ATTRACTIONS ET CULTURELS**

---

AVENANT N° 57 DU 15 FÉVRIER 2018  
RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET1850481M  
IDCC : 1790

---

Entre :  
SNDLL ;  
SNELAC,

D'une part, et  
CGT-FO ;  
CFTC ;  
UNSA ;  
FS CFDT ;  
INOVA CFE-CGC,

D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de séminaires paritaires de travail en septembre et octobre 2016, le collège patronal et les organisations syndicales de salariés ont décidé d'un commun accord de mener une réflexion sur le dialogue social au sein de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels. Ils considèrent que la négociation et le paritarisme sont des principes fondamentaux pour la construction d'un socle social conventionnel, celui-ci se voulant par nature évolutif pour prendre en considération la transformation des attentes des clients en termes de loisirs et le développement d'offres de plus en plus concurrentielles.

Lors de ces séminaires, ils ont fixé ensemble un cadre de travail et des priorités, et sont persuadés que cette méthodologie de travail devrait être un cadre naturel servant de repères à tous.

Ils ont également convenu que la concertation était une phase préalable à la négociation collective permettant d'établir un diagnostic des pratiques existantes, diagnostic que les parties souhaitent enrichir à terme d'éléments statistiques permettant de disposer d'indicateurs de suivi.

Les parties rappellent l'exigence de loyauté dans la négociation, impliquant notamment un partage réciproque des informations en amont des réunions de négociation.

C'est dans ce contexte, qu'elles ont abordé le thème du dialogue social lors des réunions paritaires des 16 mars, 20 avril, 15 juin, 14 décembre 2017, 25 janvier et 25 février 2018.

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

### *Rôle de la branche*

Par la négociation, et du fait de la part importante des TPE et PME, les partenaires sociaux de la branche souhaitent leur permettre de bénéficier de dispositions conventionnelles et de moyens auxquels elles ne pourraient pas nécessairement accéder individuellement. Ils y voient ainsi un intérêt de mutualisation des moyens pour disposer d'un socle conventionnel plus étoffé et protecteur. C'est aussi, selon eux, un moment d'échanges pour mutualiser les bonnes pratiques et les mettre en valeur.

La prise en considération de la conjoncture est également un élément clé à laquelle les parties se sont toujours attachées pour prendre leurs décisions.

Ces sont des principes fondamentaux qui ont toujours guidé les parties dans les échanges et dans la négociation.

Récemment, le rôle de la branche et plus précisément la hiérarchie des normes conventionnelles a connu des évolutions qui ne permettent pas nécessairement de satisfaire l'ensemble des parties à la négociation.

Toutefois, il convient de rappeler que les stipulations de la convention de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur des dispositions conventionnelles de branche dans les domaines suivants :

- les salaires minima hiérarchiques ;
- les classifications ;
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- la mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
- les mesures énoncées à l'article L. 3121-14 (heures d'équivalence), au 1<sup>o</sup> de l'article L. 3121-44 (période de référence de la modulation du temps de travail), à l'article L. 3122-16 (définition du travailleur de nuit), au premier alinéa de l'article L. 3123-19 (durée minimale du travail à temps partiel) et aux articles L. 3123-21 (taux de majoration des heures complémentaires) et L. 3123-22 (compléments d'heures pour les salariés à temps partiel) du code du travail et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires les mesures relatives aux CDD et aux contrats de travail temporaire (durée totale du contrat de travail, délai de transmission au salarié, délai de franchise entre deux contrats) ;
- les mesures relatives au CDI de chantier ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai ;
- les modalités du transfert d'entreprise conventionnel ;
- les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice ;
- la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

Ainsi dans les treize domaines énumérés ci-dessus, les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la conven-

tion de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes ou plus favorables.

Il est par ailleurs indiqué que les partenaires sociaux peuvent également faire prévaloir l'accord de branche dans le cadre de la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndicaux, les primes pour travaux dangereux ou insalubres. Les partenaires sociaux conviennent pour chaque négociation consacrée à l'un de ces quatre domaines de définir en tant que de besoin l'orientation souhaitée afin de mieux appréhender le contexte économique et social.

Les parties réaffirment leur souhait de donner à la branche le dynamisme nécessaire compte tenu de ses activités en recherchant de façon permanente les équilibres nécessaires entre contribution économique et sociale.

## Article 2

### *Fonctionnement de la négociation collective au travers de différentes commissions paritaires*

Au sein de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels, le dialogue social s'articule autour de plusieurs commissions qui se réunissent régulièrement.

Ainsi la commission paritaire permanente nationale de négociation et d'interprétation (CPPNI) a pour mission la négociation de la convention collective sur tous ses champs exceptés ceux traités par la commission paritaire nationale emploi et formation créée par l'article 5 du titre XI de la convention collective nationale des espaces de loisirs d'attractions et culturels. Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi et établit un rapport annuel d'activité servant à alimenter la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail tel que défini par la réglementation (actuellement article L. 2232-9 du code du travail).

Elle se réunit tous les mois.

Elle est composée paritairement de trois représentants par organisation syndicale représentative de salariés et d'un nombre équivalent de représentants d'employeurs. La présidence de la commission paritaire nationale est composée d'un président et d'un vice-président désignés dans le respect du paritarisme. Tous les 2 ans, la présidence alterne entre collègue employeur et collègue salariés.

Cette même commission est en charge de l'interprétation des différents avenants en tant que de besoin et rend, à ce titre, des avis d'interprétation. Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La commission quand elle siège en formation « interprétation et conciliation » 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. Elle s'efforce en cas de conflit de rechercher un accord entre les parties ;
- soit par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Cette commission est chargée d'étudier tous litiges, individuels ou collectifs, résultant de l'application de la présente convention collective, si aucune solution n'a été apportée au plan de l'entreprise. Les compétences conférées à cette commission n'excluent, en aucune façon, les voies de recours directs auprès des instances judiciaires.

S'agissant des modalités relatives au dossier de saisine :

Le dossier de saisine est composé d'un écrit mentionnant :

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

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

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

- informe l'entreprise par courrier ou e-mail de la date du point de départ du délai de 2 mois dont dispose la commission pour rendre un avis
- procède à la convocation des membres de la commission par courrier ou e-mail au moins 15 jours avant la date de la commission en transmettant la copie de l'ensemble du dossier de saisine de la CPPNI aux membres la constituant.

S'agissant des modalités de la délibération de la CPPNI dans sa mission interprétation :

#### Délai de délibération de la CPPNI

La commission dispose d'un délai de 2 mois pour rendre un avis. Ce délai commence à courir à compter de la date de réception du dossier complet.

#### Les modalités relatives à la délibération de la CPPNI

Avant de rendre un avis, la commission peut demander tout supplément d'information à l'auteur de la saisine.

L'avis est pris de la manière suivante : il y a accord entre le collège patronal et le collège salarié s'ils adoptent la même position, une décision en ce sens supposant, au sein de chaque collège salarié et patronal, un accord de la majorité des organisations présentes.

La délibération de la commission est communiquée à l'auteur de la saisine dans un délai 2 mois (à voir avec le secrétariat) à compter de la date de la réunion par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Il peut s'agir soit de l'avis adopté soit d'informer l'auteur de la saisine que la commission n'est pas parvenue à une position commune. La commission a pour objet de proposer une solution de conciliation entre un salarié et un employeur lorsqu'il existe un différend entre ces derniers.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) a pour objectif d'améliorer l'emploi en prenant en compte les évolutions des métiers, d'analyser les qualifications et les compétences requises des salariés, ainsi que les besoins en formation du personnel de ce secteur d'activité, de définir une politique professionnelle en matière de formation. Elle est composée paritairement de 3 représentants par organisation syndicale représentative de salariés et d'un nombre équivalent de représentants d'employeurs. La présidence de la commission paritaire nationale est composée d'un président et d'un vice-président désignés dans le respect du paritarisme. Tous les 2 ans, la présidence alterne entre collège employeur et collège salariés.

La commission paritaire de suivi en matière de prévoyance et de mutuelle est en charge du suivi de la mise en œuvre des avenants en matière de remboursements de frais médicaux et de prévoyance. Elle est composée paritairement de 3 représentants par organisation syndicale représentative de salariés et d'un nombre équivalent de représentants d'employeurs. La présidence de la commission est composée d'un président et d'un vice-président désignés dans le respect du paritarisme. Tous les 2 ans, la présidence alterne entre collège employeur et collège salariés.

Pour chacune de ces commissions, il est bien entendu que le temps passé en réunion est considéré comme du temps de travail effectif. 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 contre le licenciement.

La commission peut d'un commun accord entre ses membres faire appel à un ou plusieurs experts.

Les parties à l'avenant se réservent le droit en fonction des besoins de créer d'autres commissions ou des groupes de travail, à titre temporaire ou définitif.

Les organisations syndicales et d'employeurs veilleront dans la mesure du possible que leur représentation à chacune des commissions énumérées dans le présent article soit mixte.

Comme indiqué préalablement, il est rappelé que les partenaires sociaux définissent tous les 3 ans une plate-forme sociale avec les thèmes et le calendrier des négociations.

De plus, chaque année, il sera fait un bilan d'activités de la branche selon le contenu défini par la loi. Les parties conviennent que l'ensemble de ces dispositions pourra être précisé par voie de règlement interne en tant que de besoin.

### **Article 3**

#### *Financement du paritarisme*

L'avenant n° 14 sur le financement du fonctionnement du paritarisme et du syndicalisme a fixé les modalités de la collecte qui se répartit comme suit :

- paritarisme : 0,03 % pour les remboursements de frais avec en cas d'excédents une répartition par parts égales entre le collège employeur et le collège salarié ;
- exercice du syndicalisme : 0,04 % dont 50 % dédiés aux organisations syndicales représentatives et réparties à parts égales entre chaque organisation syndicale et 50 % dédiés aux organisations patronales.

Les parties conviennent de faire perdurer les dispositions de cet avenant n° 14.

### **Article 4**

#### *Moyens destinés à la préparation des réunions paritaires*

Lors des séminaires de travail, les organisations syndicales de salariés ont exprimé le souhait de disposer de temps afin de pouvoir préparer plus efficacement les différents sujets présentés en réunion plénière.

Le collège patronal a rappelé qu'il était important, pour la bonne continuité des débats, de disposer d'une réunion à l'autre d'une délégation stable par organisation syndicale représentative. Il a proposé, afin de faciliter le travail de chacun, d'établir un calendrier prévisionnel des différentes thématiques, permettant ainsi une meilleure anticipation et un meilleur étalement de la charge de travail.

Conscient toutefois de la nécessité d'investir du temps dans la préparation en amont des différents sujets notamment tels que prévus dans la plate-forme sociale, il a décidé d'octroyer 12 journées (équivalence de 7 heures par journée) pour chacun des délégués, dans la limite de trois, composant la délégation de chacune des organisations syndicales représentatives par année civile. Ces journées sont considérées comme du temps de travail effectif, et représentent ainsi une journée par mois avec la possibilité de les prendre par demi-journée pour la préparation des réunions. Les délégués devront informer le secrétariat du SNELAC du calendrier prévisionnel et de la prise des jours, le SNELAC se chargera d'en informer les entreprises concernées.

Un bilan annuel sera effectué sur l'utilisation de ces jours et sur leur efficacité.

Le nombre de journées octroyées pourra être revu au regard des thèmes retenus et du calendrier prévisionnel des négociations fixées de façon triennale.

De plus, au regard de la complexité des sujets et des évolutions réglementaires permanentes, les parties pourront décider de réunir pour se tenir informées de l'actualité, ces réunions paritaires seront considérées comme du temps de travail effectif.

## **Article 5**

### *Réflexion quant à la mise en place d'une base documentaire*

Afin d'alimenter leurs travaux de façon plus efficiente, les parties conviennent de la nécessité de disposer de données plus qualitatives dans les domaines :

- des effectifs par catégories professionnelles ;
- des rémunérations par catégories professionnelles ;
- de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- du temps de travail ;
- des conditions de travail ;
- de la formation professionnelle par statuts et par catégories professionnelles. Elles ont ainsi précédemment convenu de se faire assister par un tiers en vue de la récupération, de l'ordonnement et du traitement de ces différentes données.

Les parties s'accordent pour la construction d'une base de données tant sur le volet économique que social au niveau de la branche.

## **Article 6**

### *Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPN*

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail susvisé, les entreprises de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels doivent transmettre à la CPN de branche leurs conventions et accords collectifs 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 : [administratif@snelac.com](mailto:administratif@snelac.com)

La commission a, notamment, pour mission d'établir un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps (accords conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I<sup>er</sup> et II du titre III et des titres IV et V du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie du code du travail).

## **Article 7**

### *Durée et application*

Le présent accord, conclu à durée déterminée s'appliquera du 1<sup>er</sup> février 2018 au 31 décembre 2019, les parties convenant de se réunir avant la fin du délai de mise en œuvre de la fusion des instances prévues par les ordonnances travail, ces dernières pouvant avoir des conséquences sur le fonctionnement des commissions paritaires de la branche. Cet accord sera déposé au ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris dont dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non signataires majoritaires en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa notification.

## **Article 8**

### *Extension*

Les signataires du présent accord demandent au ministère du travail son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Compte tenu de l'objet du présent accord, il n'y a pas lieu de prévoir de modalité spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 15 février 2018.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3275

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1790. – ESPACES DE LOISIRS,**  
**D'ATTRACTIONS ET CULTURELS**

---

AVENANT N° 59 DU 15 FÉVRIER 2018  
PORTANT MODIFICATION DE L'AVENANT N° 45  
INSTITUANT UN RÉGIME DE REMBOURSEMENT FRAIS DE SANTÉ  
ET CRÉATION D'UNE ANNEXE V

NOR : ASET1850483M  
IDCC : 1790

---

Entre :

SNDLL ;

SNELAC,

D'une part, et

CGT-FO ;

UNSA ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC,

CGT FCS ;

CFTC spectacle,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire, décident de faire évoluer le régime de frais de santé obligatoire mis en place par l'avenant n° 45 du 28 juin 2013.

Le présent avenant a pour objet d'entériner les modifications apportées au régime frais de santé de la convention collective nationale espaces de loisirs, d'attractions et culturels par :

- la mise en place d'un taux d'appel sur le taux contractuel de la cotisation « famille hors conjoint non à charge sécurité sociale » ;
- le remplacement du CAS (contrat d'accès aux soins) par l'OPTAM/OPTAM CO (option pratique tarifaire maîtrisée/option pratique tarifaire maîtrisée – chirurgie et obstétrique) conformément aux dispositions de la convention médicale du 25 août 2016. Ces nouveaux dispositifs sont visés par

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

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

### *Cotisations*

L'article 5 de l'avenant n° 45 du 28 juin 2013 intitulé « Cotisations », est modifié comme suit :

#### « I. – Taux d'appel

Un taux d'appel minorant le taux contractuel de la cotisation est instauré. En conséquence, les taux de cotisation sont modifiés comme suit :

A. – À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, le taux de 1,20 % PMSS sera appelé à hauteur de 90 %. Soit 1,08 % PMSS (répartie à hauteur du 50 % pour l'employeur et à hauteur de 50 % pour le salarié).

RÉGIME GÉNÉRAL	
Destinataires	Taux de cotisation
Famille hors conjoint non à charge sécurité sociale	1,08 % PMSS

B. – À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, le taux de 0,74 % PMSS sera appelé à hauteur de 90 %. Soit 0,67 % PMSS (répartie à hauteur du 50 % pour l'employeur et à hauteur de 50 % pour le salarié).

RÉGIME ALSACE MOSELLE	
Destinataires	Taux de cotisation
Famille hors conjoint non à charge sécurité sociale	0,67 % PMSS

La cotisation du régime frais de santé est fixée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Ces taux sont établis sur la base de la législation et de la réglementation (notamment sociale et fiscale) en vigueur au moment de la date d'effet du présent avenant. Ils seront éventuellement revus en cas de changement de ces textes.

Au vu de la présentation des comptes de résultat et de l'équilibre du régime, les taux de cotisation seront examinés annuellement. »

## **Article 2**

### *Garanties*

L'article 4 de l'avenant n° 45 du 28 juin 2013 intitulé « Garanties », est modifié comme suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 :

#### Régime de base

Les niveaux d'indemnisation mentionnés ci-dessous incluent les remboursements versés par la sécurité sociale. Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail/maladie professionnelle, et maternité. Ils ne peuvent en aucun cas dépasser la totalité des frais laissés à charge de l'assuré après remboursement de la sécurité sociale et de tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé. Le respect des règles de prise en charge maximales définies à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale est apprécié eu égard à l'ensemble des prises en charge déjà effectuées par la sécurité sociale, par tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé et le présent contrat.

NATURE DES FRAIS	NIVEAU D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour	200 % BR	
Forfait hospitalier engagé	100 % FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA)	Médecin signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	200 % BR
Actes techniques médicaux (ATM) Autres honoraires	Médecin non signataire de l'OP- TAM/OPTAM-CO :	180 % BR
Chambre particulière*	40 € par jour	Néant
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	30 € par jour	Néant
(*) Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 30 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.		
Transport remboursé sécurité sociale		
Transport		100 % BR
Actes médicaux		
Généralistes (consultations et visites)	Médecin signataire de l'OPTAM / OPTAM-CO :	140 % BR
	Médecin non signataire de l'OPTAM / OPTAM-CO :	120 % BR
Spécialistes (consultations et visites)	Médecin signataire de l'OPTAM / OPTAM-CO :	190 % BR
	Médecin non signataire de l'OP- TAM/OPTAM-CO :	170 % BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin signataire de l'OPTAM / OPTAM-CO :	170 % BR
	Médecin non signataire de l'OP- TAM/OPTAM-CO :	150 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Médecin signataire de l'OPTAM (*) / OPTAM-CO :	190 % BR
	Médecin non signataire de l'OP- TAM/OPTAM-CO :	170 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR	
Analyses	100 % BR	
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale		
Pharmacie	100 % BR	
Appareillages remboursés par la sécurité sociale		
Prothèses auditives	265 % BR	
Orthopédie et autres prothèses	135 % BR	

NATURE DES FRAIS	NIVEAU D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Dentaire remboursé par la sécurité sociale		
Soins dentaires	100 % BR	
Inlay simple, Onlay	220 % BR	
Prothèses dentaires (**)	270 % BR	
Inlay core et inlay à clavettes (**)	270 % BR	
Orthodontie (**)	200 % BR	
(**) Limité à un plafond annuel de 500 € les 24 premiers mois d'affiliation puis à un plafond annuel de 1 000 € les années suivantes. Au-delà de ces plafonds, la garantie appliquée est celle du décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 (125 % BR).		

### Équipement optique :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.

Pour l'appréciation de la période permettant un renouvellement, le point de départ est fixé à la date d'acquisition d'un équipement optique (ou du premier élément de l'équipement dans l'hypothèse d'un remboursement demandé en deux temps).

La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'art. R. 165-1 du code de la sécurité sociale. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.

Monture adulte	RSS + 95 €
Monture enfant	RSS + 75 €
Verres	RSS + montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre.
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	100 % BR + crédit de 100 € sur 2 années civiles consécutives
Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	Crédit de 100 € sur 2 années civiles consécutives
<b>Maternité</b>	
Naissance d'un enfant déclaré	300 €
<b>Actes de prévention</b>	
Conformément aux dispositions de l'arrêté du 8 juin 2006	100 % BR

**Abréviations :**

OPTAM/OPTAM-CO : option pratique tarifaire maîtrisée/option pratique tarifaire maîtrisée – chirurgie obstétrique. Elles remplacent le contrat d'accès aux soins (CAS).

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

FR : frais réels engagés par l'assuré.

BR : base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.

RSS : remboursement sécurité sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.

TM : ticket modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS).

## Les grilles optiques du régime de base

ADULTE (> ou = 18 ans) code LPP	UNIFOCAUX/ multifocaux	AVEC/SANS cylindre	SPHÈRE	TYPE DE VERRE
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de – 6 à + 6	45 €
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté	Unifocaux forte correction		de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	90 €
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à – 10 ou > à + 10	90 €
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté	Unifocaux	Cylindre < à 4	de – 6 à + 6	45 €
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté	Unifocaux forte correction		< à – 6 et > à + 6	105 €
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de – 6 à + 6	105 €
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à – 6 et > à + 6	105 €
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	de – 4 à + 4	120 €
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à – 4 ou > à + 4	135 €
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté	Multifocaux	Tout cylindre	de – 8 à + 8	120 €
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à – 8 ou > à + 8	135 €

ENFANT ( 18 ans) code LPP	UNIFOCAUX/ multifocaux	AVEC/SANS cylindre	SPHÈRE	TYPE DE VERRE
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de – 6 à + 6	45 €
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté	Unifocaux forte correction		de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	62,50 €
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à – 10 ou > à + 10	62,50 €

ENFANT (<18 ans) code LPP	UNIFOCAUX/ multifocaux	AVEC/SANS cylindre	SPHÈRE	TYPE DE VERRE
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté	Unifocaux	Cylindre < à 4	de - 6 à + 6	45 €
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté	Unifocaux forte correction		< à - 6 et > à + 6	65 €
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	de - 6 à + 6	65 €
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	65 €
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté		Multifocaux	Sphérique	de - 4 à + 4
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté	Multifocaux forte correction	< à - 4 ou > à + 4		135 €
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté	Multifocaux	Tout cylindre	de - 8 à + 8	120 €
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à - 8 ou > à + 8	135 €

### Régime option 1

Les niveaux d'indemnisation mentionnés ci-dessous complètent aux remboursements versés par la sécurité sociale et à ceux versés au titre du régime de base. Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail/maladie professionnelle, et maternité. Ils ne peuvent en aucun cas dépasser la totalité des frais laissés à charge de l'assuré après remboursement de la sécurité sociale et de tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé. Le respect des règles de prise en charge maximales définies à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale est apprécié eu égard à l'ensemble des prises en charge déjà effectuées par la sécurité sociale, par tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé et le présent contrat.

NATURE DES FRAIS	NIVEAU D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour	Néant	
Forfait hospitalier engagé	Néant	
Actes de chirurgie (ADC)	Médecin signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	30 % BR
Actes d'anesthésie (ADA)		
Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin non signataire de l'OPTAM/OP-TAM-CO :	20 % BR
Autres honoraires		
Chambre particulière (*)	15 € par jour	
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	15 € par jour	
(*) Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 30 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.		

NATURE DES FRAIS	NIVEAU D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Actes médicaux		
Généralistes (consultations et visites)	Médecin signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	30 % BR
	Médecin non signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	30 % BR
Spécialistes (consultations et visites)	Médecin signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	30 % BR
	Médecin non signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	30 % BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	50 % BR
	Médecin non signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	50 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Médecin signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	50 % BR
	Médecin non signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	30 % BR
Auxiliaires médicaux	Néant	
Analyses	Néant	
Actes médicaux non remboursés par la sécurité sociale		
Densitométrie osseuse	Crédit de 20 € par année civile	
Pharmacie non remboursée par la sécurité sociale		
Vaccins	Crédit de 20 € par année civile	
Appareillages remboursés par la sécurité sociale		
Prothèses auditives	30 % BR	
Orthopédie et autres prothèses	30 % BR	
Dentaire remboursé par la sécurité sociale		
Inlay simple, Onlay	100 % BR	
Prothèses dentaires	30 % BR	
Inlay core et inlay à clavettes	30 % BR	
Orthodontie	25 % BR	

### Équipement optique :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de 2 verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.

Pour l'appréciation de la période permettant un renouvellement, le point de départ est fixé à la date d'acquisition d'un équipement optique (ou du premier élément de l'équipement dans l'hypothèse d'un remboursement demandé en deux temps).

La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'art. R. 165-1 du code de la sécurité sociale. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.

Monture adulte	35 €
Monture enfant	15 €
Verres	Montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre.
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	Crédit de 100 € sur 2 années civiles consécutives
Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	Crédit de 100 € sur 2 années civiles consécutives
Cure thermique remboursée par la sécurité sociale	
Frais de traitement et honoraires	100 % BR
Frais de voyage et hébergement	100 €
Médecines hors nomenclature	
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue et psychomotricien pour les enfants (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	20 € par acte limité à 4 actes par année civile
<p>Abréviations :</p> <p>OPTAM/OPTAM-CO : option pratique tarifaire maîtrisée/option pratique tarifaire maîtrisée – chirurgie obstétrique. Elles remplacent le contrat d'accès aux soins (CAS).</p> <p>PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.</p> <p>FR : frais réels engagés par l'assuré.</p> <p>BR : base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.</p> <p>RSS : remboursement sécurité sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.</p> <p>TM : ticket modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS).</p>	

### Les grilles optiques du régime option 1

ADULTE (> ou = 18 ans) code LPP	UNIFOCAUX/ multifocaux	AVEC/SANS cylindre	SPHÈRE	TYPE DE VERRE
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de – 6 à + 6	15 €
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté	Unifocaux forte correction		de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	40 €
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à – 10 ou > à + 10	40 €



ADULTE (> ou = 18 ans) code LPP	UNIFOCAUX/ multifocaux	AVEC/SANS cylindre	SPHÈRE	TYPE DE VERRE
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté	Unifocaux	Cylindre < à 4	de - 6 à + 6	15 €
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté	Unifocaux forte correction		< à - 6 et > à + 6	55 €
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de - 6 à + 6	55 €
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	55 €
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	de - 4 à + 4	30 €
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à - 4 ou > à + 4	40 €
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté	Multifocaux	Tout cylindre	de - 8 à + 8	30 €
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à - 8 ou > à + 8	40 €

ENFANT (<18 ans) CODE LPP	UNIFOCAUX/ multifocaux	AVEC/SANS cylindre	SPHÈRE	TYPE DE VERRE
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de – 6 à + 6	15 €
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté	Unifocaux forte correction		de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	25 €
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à – 10 ou > à + 10	25 €
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté	Unifocaux	Cylindre < à 4	de – 6 à + 6	15 €
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté	Unifocaux forte correction		< à – 6 et > à + 6	35 €
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	de – 6 à + 6	35 €
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à – 6 et > à + 6	35 €
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	de – 4 à + 4	30 €
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à – 4 ou > à + 4	40 €
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté	Multifocaux	Tout cylindre	de – 8 à + 8	30 €
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à – 8 ou > à + 8	40 €

## Régime option 2

Les niveaux d'indemnisation mentionnés ci-dessous complètent aux remboursements versés par la sécurité sociale et à ceux versés au titre du régime de base. Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail/maladie professionnelle, et maternité. Ils ne peuvent en aucun cas dépasser la totalité des frais laissés à charge de l'assuré après remboursement de la sécurité sociale et de tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé. Le respect des règles de prise en charge maximales définies à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale est apprécié eu égard à l'ensemble des prises en charge déjà effectuées par la sécurité sociale, par tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé et le présent contrat.

NATURE DES FRAIS	NIVEAU D'INDEMNISATION		
	Conventionné		Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité			
Actes de chirurgie (ADC)	Médecin signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	80 % BR	
Actes d'anesthésie (ADA)			
Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin non signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	20 % BR	
Autres honoraires			
Chambre particulière (*)	20 € par jour	Néant	
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	20 € par jour	Néant	
(*) Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 30 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.			
Actes médicaux			
Généralistes (consultations et visites)	Médecin signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	80 % BR	
	Médecin non signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	80 % BR	
Spécialistes (consultations et visites)	Médecin signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	80 % BR	
	Médecin non signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	30 % BR	
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	100 % BR	
	Médecin non signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	50 % BR	
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Médecin signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	80 % BR	
	Médecin non signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	30 % BR	
Actes médicaux non remboursés par la sécurité sociale			
Densitométrie osseuse		Crédit de 30 € par année civile	
Pharmacie non remboursée par la sécurité sociale			
Vaccins		Crédit de 30 € par année civile	
Appareillages remboursés par la sécurité sociale			

NATURE DES FRAIS	NIVEAU D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Prothèses auditives		80 % BR
Orthopédie et autres prothèses		80 % BR
<b>Dentaire remboursé par la sécurité sociale</b>		
Inlay simple, Onlay		200 % BR
Prothèses dentaires		80 % BR
Inlay core et inlay à clavettes		200 % BR
Orthodontie		50 % BR

### Équipement optique :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.

Pour l'appréciation de la période permettant un renouvellement, le point de départ est fixé à la date d'acquisition d'un équipement optique (ou du premier élément de l'équipement dans l'hypothèse d'un remboursement demandé en deux temps).

La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'art. R. 165-1 du code de la sécurité sociale. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.

Monture adulte	55 €
Monture enfant	35 €
Verres	Montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	Crédit de 150 € sur 2 années civiles consécutives
Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	Crédit de 150 € sur 2 années civiles consécutives
Cure thermique remboursée par la sécurité sociale	
Frais de traitement et honoraires	150 % BR
Frais de voyage et hébergement	200 €
Médecines hors nomenclature	
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue et psychomotricien pour les enfants (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	30 € par acte limité à 4 actes par année civile
Abréviations : OPTAM/OPTAM-CO : option pratique tarifaire maîtrisée/option pratique tarifaire maîtrisée – chirurgie obstétrique. Elles remplacent le contrat d'accès aux soins (CAS). PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.	

FR : frais réels engagés par l'assuré.

BR : base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.

RSS : remboursement sécurité sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.

TM : ticket modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS).

## Les grilles optiques du régime option 2

ADULTE (> ou = 18 ans) code LPP	UNIFOCAUX/ multifocaux	AVEC/SANS cylindre	SPHÈRE	TYPE DE VERRE
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de – 6 à + 6	35 €
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté	Unifocaux forte correction		de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	60 €
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à – 10 ou > à + 10	60 €
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté	Unifocaux	Cylindre < à 4	de – 6 à + 6	35 €
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté	Unifocaux forte correction		< à – 6 et > à + 6	75 €
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de – 6 à + 6	75 €
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à – 6 et > à + 6	75 €
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	de – 4 à + 4	50 €
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à – 4 ou > à + 4	60 €
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté	Multifocaux	Tout cylindre	de – 8 à + 8	50 €
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à – 8 ou > à + 8	60 €

Enfant ( <i>&lt;18 ans</i> ) code LPP	UNIFOCAUX/ multifocaux	AVEC/SANS cylindre	SPHÈRE	TYPE DE VERRE
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de – 6 à + 6	35 €
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté	Unifocaux forte correction		de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	45 €
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à – 10 ou > à + 10	45 €

Enfant ( <i>&lt;18 ans</i> ) code LPP	UNIFOCAUX/ multifocaux	AVEC/SANS cylindre	SPHÈRE	TYPE DE VERRE
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté	Unifocaux	Cylindre < à 4	de - 6 à + 6	35 €
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté	Unifocaux forte correction		< à - 6 et > à + 6	55 €
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	de - 6 à + 6	55 €
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	55 €
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	de - 4 à + 4	50 €
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à - 4 ou > à + 4	60 €
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté	Multifocaux	Tout cylindre	de - 8 à + 8	50 €
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à - 8 ou > à + 8	60 €

### Régime option 3

Les niveaux d'indemnisation mentionnés ci-dessous complètent aux remboursements versés par la sécurité sociale et à ceux versés au titre du régime de base. Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail/maladie professionnelle, et maternité. Ils ne peuvent en aucun cas dépasser la totalité des frais laissés à charge de l'assuré après remboursement de la sécurité sociale et de tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé. Le respect des règles de prise en charge maximales définies à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale est apprécié eu égard à l'ensemble des prises en charge déjà effectuées par la sécurité sociale, par tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé et le présent contrat.

NATURE DES FRAIS	NIVEAU D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
<b>Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité</b>		
Actes de chirurgie (ADC)	Médecin signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	130 % BR
Actes d'anesthésie (ADA)		
Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin non signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	20 % BR
Autres honoraires		
Chambre particulière (*)	30 € par jour	Néant
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	30 € par jour	Néant
(*) Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 30 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.		

NATURE DES FRAIS	NIVEAU D'INDEMNISATION		
	Conventionné	Non conventionné	
Actes médicaux			
Généralistes (consultations et visites)	Médecin signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	180 % BR	
	Médecin non signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	80 % BR	
Spécialistes (consultations et visites)	Médecin signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	150 % BR	
	Médecin non signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	30 % BR	
Actes de chirurgie (ADC)	Médecin signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	200 % BR	
Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin non signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	50 % BR	
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Médecin signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	130 % BR	
	Médecin non signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	30 % BR	
Actes médicaux non remboursés par la sécurité sociale			
Densitométrie osseuse		Crédit de 40 € par année civile	
Pharmacie non remboursée par la sécurité sociale			
Vaccins		Crédit de 40 € par année civile	
Appareillages remboursés par la sécurité sociale			
Prothèses auditives		130 % BR	
Orthopédie et autres prothèses		130 % BR	
Dentaire remboursé par la sécurité sociale			
Inlay simple, Onlay		300 % BR	
Prothèses dentaires		130 % BR	
Inlay core et inlay à clavettes		300 % BR	
Orthodontie		100 % BR	

### Équipement optique :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.

Pour l'appréciation de la période permettant un renouvellement, le point de départ est fixé à la date d'acquisition d'un équipement optique (ou du premier élément de l'équipement dans l'hypothèse d'un remboursement demandé en deux temps).

La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'art. R. 165-1 du

code de la sécurité sociale. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.

Monture adulte	55 €
Monture enfant	65 €
Verres	Montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre.
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	Crédit de 200 € sur 2 années civiles consécutives
Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	Crédit de 200 € sur 2 années civiles consécutives
<b>Cure thermale remboursée par la sécurité sociale</b>	
Frais de traitement et honoraires	270 % BR
Frais de voyage et hébergement	300 €
<b>Maternité</b>	
Naissance d'un enfant déclaré (4)	100 €
<b>Médecines hors nomenclature</b>	
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue et psychomotricien pour les enfants (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	40 € par acte limité à 4 actes par année civile
<p>Abréviations :</p> <p>OPTAM/OPTAM-CO : option pratique tarifaire maîtrisée/option pratique tarifaire maîtrisée – chirurgie obstétrique. Elles remplacent le contrat d'accès aux soins (CAS).</p> <p>PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.</p> <p>FR : frais réels engagés par l'assuré.</p> <p>BR : base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.</p> <p>RSS : remboursement sécurité sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.</p> <p>TM : ticket modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS).</p>	

### Les grilles optiques du régime option 3

ADULTE (> ou = 18 ans) code LPP	UNIFOCAUX/ multifocaux	AVEC/SANS cylindre	SPHÈRE	TYPE DE VERRE
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de – 6 à + 6	55 €
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté	Unifocaux forte correction		de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	80 €
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à – 10 ou > à + 10	80 €

2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté	Unifocaux	Cylindre < à 4	de - 6 à + 6	55 €
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté	Unifocaux forte correction		< à - 6 et > à + 6	95 €
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de - 6 à + 6	95 €
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	95 €
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	de - 4 à + 4	80 €
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à - 4 ou > à + 4	90 €
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté	Multifocaux	Tout cylindre	de - 8 à + 8	80 €
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté	M u l t i f o c a u x forte correction		< à - 8 ou > à + 8	90 €

ENFANT (<18 ans) code LPP	UNIFOCAUX/ multifocaux	AVEC/SANS cylindre	SPHÈRE	TYPE DE VERRE
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de – 6 à + 6	55 €
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté	Unifocaux forte correction		de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	65 €
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à – 10 ou > à + 10	65 €
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté	Unifocaux	Cylindre < à 4	de – 6 à + 6	55 €
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté	Unifocaux forte correction		< à – 6 et > à + 6	75 €
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	de – 6 à + 6	75 €
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à – 6 et > à + 6	75 €
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	de – 4 à + 4	80 €
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à – 4 ou > à + 4	90 €
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté	Multifocaux	Tout Cylindre	de – 8 à + 8	80 €
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à – 8 ou > à + 8	90 €

### Article 3

*Date d'effet. – Dépôt. – Extension*

– la mise en place d'un taux d'appel sur le taux contractuel de la cotisation « famille hors conjoint non à charge sécurité sociale » prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2018 ;



- les évolutions liées au remplacement du CAS (contrat d'accès aux soins) par à l'OPTAM/OPTAM CO (option pratique tarifaire maîtrisée/option pratique tarifaire maîtrisée – chirurgie et obstétrique) prennent effet le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Le présent avenant ayant vocation à définir le régime collectif et obligatoire de remboursement de frais de soins de santé, dont doivent bénéficier l'ensemble des salariés des entreprises de la branche et relevant de la convention collective et ce quelle que soit la taille de leurs entreprises, le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, ainsi que de demande d'extension, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 15 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Conventions collectives nationales

**IDCC : 783. – CENTRES D'HÉBERGEMENT ET DE RÉADAPTATION SOCIALE  
ET SERVICES D'ACCUEIL, D'ORIENTATION  
ET D'INSERTION POUR ADULTES  
(15 octobre 1974)**

---

AVENANT N° 5 DU 6 DÉCEMBRE 2017  
AU PROTOCOLE N° 155 DU 4 JUILLET 2014  
RELATIF AU RÉGIME COLLECTIF DE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

NOR : ASET1850469M

IDCC : 783

Entre :

NEXEM,

d'une part, et

CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux se sont réunis afin de mettre à jour les conditions de couverture prévues par le protocole n° 155 du 4 juillet 2014 relatif au régime collectif de complémentaire santé et ses avenants modificatifs. Conformément à l'article 7.2.6 des accords collectifs CHRS le régime de complémentaire santé conventionnel suit l'évolution de la définition des contrats responsables (L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale).

Le présent avenant a pour objet :

1. L'évolution de la garantie concernant les prothèses dentaires remboursées, en introduisant un forfait annuel par bénéficiaire en lieu et place d'une limite à 3 prothèses par an ;
2. Le passage du contrat d'accès aux soins (CAS) à l'OPTAM/OPTAM CO (option pratique tarifaire maîtrisée/option pratique tarifaire maîtrisée – Chirurgie obstétrique) conformément aux dispositions de la dernière convention médicale du 25 août 2016. L'ensemble de ces dispositifs sont visés au cahier des charges du contrat responsable défini aux articles L. 871-1 et R. 871-1 et 2 du code de la sécurité sociale sous le terme commun de « dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisée ».

**Article 1<sup>er</sup>***Tableaux de garanties actualisés***Tableaux de garanties CHRS**

Remboursement total dans la limite des frais réels inclus remboursement sécurité sociale (sauf pour les forfaits).

GARANTIE CONVENTIONNELLE	BASE	BASE + OPTION 1	BASE + OPTION 2
<b>Frais d'hospitalisation</b>			
Frais de séjour			
Conventionnés	150 % BR	250 % BR	250 % BR
Non conventionnés	Non couvert	Non couvert	90 % des FR dans la limite de 200 % de la BR reconstituée
<b>Honoraires (signataires OPTAM <sup>(1)</sup>/OPTAM CO <sup>(1)</sup>)</b>			
Actes de chirurgie (ADC)			
Actes d'anesthésie (ADA)	170 % BR	250 % BR	250 % BR
Actes d'obstétrique (ACO)			
Actes techniques médicaux (ATM)			
<b>Honoraires (non signataires OPTAM <sup>(1)</sup>/OPTAM CO <sup>(1)</sup>)</b>			
Actes de chirurgie (ADC)			
Actes d'anesthésie (ADA)	150 % BR	200 % BR	200 % BR
Actes d'obstétrique (ACO)			
Actes techniques médicaux (ATM)			
<b>Forfait hospitalier</b>	100 % FR	100 % FR	100 % FR
<b>Forfait actes lourds</b>	100 % FR	100 % FR	100 % FR
<b>Chambre particulière par jour :</b>	100 % FR limité à 1 % PMSS	100 % FR limité à 2 % PMSS	100 % FR limité à 2 % PMSS

GARANTIE CONVENTIONNELLE	BASE	BASE + OPTION 1	BASE + OPTION 2
Non conventionnée	Non couvert	Non couvert	100 % FR limité à 3 % PMSS
Personne accompagnante par jour :	Conventionnée	100 % FR limité à 1 % PMSS	100 % FR limité à 1 % PMSS
	Non conventionnée	Non couvert	100 % FR limité à 1,5 % PMSS

GARANTIE CONVENTIONNELLE		BASE	BASE + OPTION 1	BASE + OPTION 2
<b>Frais médicaux</b>				
Consultation – visites : généralistes signataires OPTAM <sup>(1)</sup> /OPTAM CO <sup>(1)</sup>		100 % BR	140 % BR	220 % BR
Consultation – visites : généralistes non signataires OPTAM <sup>(1)</sup> /OPTAM CO <sup>(1)</sup>		100 % BR	120 % BR	200 % BR
Consultation – visites : spécialistes signataires OPTAM <sup>(1)</sup> /OPTAM CO <sup>(1)</sup>		170 % BR	190 % BR	300 % BR
Consultation – visites : spécialistes non signataires OPTAM <sup>(1)</sup> /OPTAM CO <sup>(1)</sup>		150 % BR	170 % BR	200 % BR
Médecine douce (acupuncture, ostéopathie, chiropractie, psychomotricien, diététicien, étiopathie, psychologues)		Non couvert	25 €/séance dans la limite de 3 séances par an/bénéficiaire	50 €/séance dans la limite de 5 séances par an/bénéficiaire
<b>Pharmacie</b>		100 % BR	100 % BR	100 % BR
Vaccins non remboursés par la sécurité sociale		Non couvert	Non couvert	1,5 % PMSS par an et par bénéficiaire
Analyses et examens de biologie		100 % BR	100 % BR	175 % BR
Auxiliaires médicaux		100 % BR	100 % BR	175 % BR
Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) signataires OPTAM <sup>(1)</sup> /OPTAM CO <sup>(1)</sup>		145 % BR	145 % BR	220 % BR
Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) non signataires OPTAM <sup>(1)</sup> /OPTAM CO <sup>(1)</sup>		125 % BR	125 % BR	200 % BR
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) signataires OPTAM <sup>(1)</sup> /OPTAM CO <sup>(1)</sup>		100 % BR	100 % BR	195 % BR
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) non signataires OPTAM <sup>(1)</sup> /OPTAM CO <sup>(1)</sup>		100 % BR	100 % BR	175 % BR
Orthopédie et autres prothèses		150 % BR	150 % BR	250 % BR
Prothèses auditives		100 % BR	100 % BR + 10 % du PMSS par oreille 2 oreilles par an max	100 % BR + 20 % du PMSS par oreille 2 oreilles par an max
Transport accepté par la sécurité sociale		100 % BR	100 % BR	100 % BR

GARANTIE CONVENTIONNELLE			BASE	BASE + OPTION 1		BASE + OPTION 2
<b>Dentaire</b>						
Soins dentaires			100 % BR	100 % BR		100 % BR
Orthodontie :						
Acceptée par la sécurité sociale			200 % BR	200 % BR		300 % BR
Refusée par la sécurité sociale			Non couvert	Non couvert		250 % BR
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale			Non couvert	Non couvert		12 % PMSS par an et par bénéficiaire
Parodontologie			Non couvert	Non couvert		5 % PMSS par an et par bénéficiaire
Implantologie			Non couvert	Non couvert		12 % PMSS par an et par bénéficiaire
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale :						
dents du sourire (incisives, canines, prémolaires)						
dents de fond de bouche						
Inlays-core						
			200 % BR	300 % BR	Dans la limite de 1 050 € par an et par bénéficiaire <sup>(2)</sup>	Dans la limite de 1 450 € par an et par bénéficiaire <sup>(2)</sup>
			150 % BR	200 % BR		300 % BR
			150 % BR	250 % BR		330 % BR
BR : base de remboursement de la sécurité sociale FR : frais réels TM : ticket modérateur PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale Dans le cadre du contrat responsable, pour les honoraires des praticiens non conventionnés, le ticket modérateur est systématiquement couvert. (1) : « OPTAM/OPTAM-CO » : option pratique tarifaire maîtrisée/option pratique tarifaire maîtrisée – chirurgie obstétrique. Elles remplacent, à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2017, le contrat d'accès aux soins (CAS). Les garanties concernées visent toutefois l'ensemble des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée mentionnés à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale, y compris le CAS durant sa période provisoire de coexistence avec l'OPTAM/OPTAM-CO. (2) Au-delà de ce forfait annuel, la garantie qui s'applique est de 125 % BR pour chaque acte conformément au décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014.						

GARANTIE CONVENTIONNELLE			BASE	BASE + OPTION 1	BASE + OPTION 2
Optique					
Conformément au décret n° 204-1374 du 18 novembre 2014, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 24 mois suivant l'acquisition du précédent équipement pour les adultes, ce délai est ramené à 12 mois pour les mineurs ou en cas d'évolution de la vue médicalement constatée.					
Verres		Grille optique 1	Grille optique 2	Grille optique 3	
Lentilles prescrites (acceptées, refusées, jetables)		2 % PMSS	5 % PMSS	9 % PMSS	

GARANTIE CONVENTIONNELLE		BASE	BASE + OPTION 1	BASE + OPTION 2
Chirurgie réfractive		Non couvert	Non couvert	10 % PMSS
Monture adulte		Grille optique 1	Grille optique 2	Grille optique 3
Monture enfant		Grille optique 1	Grille optique 2	Grille optique 3
<b>Actes de prévention</b>				
Tous les actes des contrats responsables		100 % BR	100 % BR	100 % BR
Patch antitabac		Non couvert	2 % PMSS par an et par bénéficiaire	4 % PMSS par an et par bénéficiaire
<b>Actes divers</b>				
Ostéodensitométrie osseuse		Non couvert	Non couvert	100 € par an et par bénéficiaire
Cures thermales acceptées par la sécurité sociale		Non couvert	5 % PMSS par an et par bénéficiaire	10 % PMSS par an et par bénéficiaire

GRILLE N° 1		MINEUR < 18 ANS				ADULTE			
Type de verre		Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt ass.	Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass.
<i>Verres simple foyer, sphérique</i>									
Sphère de - 6 à + 6		2242457, 2261874	12,04 €	7,22 €	55,00 €	2203240, 2287916	2,29 €	1,37 €	75,00 €
Sphère de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10		2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68 €	16,01 €	75,00 €	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12 €	2,47 €	100,00 €
Sphère < - 10 ou > + 10		2248320, 2273854	44,97 €	26,98 €	95,00 €	2235776, 2295896	7,62 €	4,57 €	125,00 €
<i>Verres simple foyer, sphéro-cylindriques</i>									
Cylindre < + 4 sphère de - 6 à + 6		2200393, 2270413	14,94 €	8,96 €	65,00 €	2226412, 2259966	3,66 €	2,20 €	85,00 €
Cylindre < + 4 sphère < - 6 ou > + 6		2219381, 2283953	36,28 €	21,77 €	85,00 €	2254868, 2284527	6,86 €	4,12 €	110,00 €
Cylindre > + 4 sphère de - 6 à + 6		2238941, 2268385	27,90 €	16,74 €	105,00 €	2212976, 2252668	6,25 €	3,75 €	135,00 €
Cylindre > + 4 sphère < - 6 ou > + 6		2206800, 2245036	46,50 €	27,90 €	125,00 €	2288519, 2299523	9,45 €	5,67 €	150,00 €

Verres multifocaux ou progressifs sphériques									
Sphère de - 4 à + 4	2264045, 2259245	39,18 €	23,51 €	115,00 €	2290396, 2291183	7,32 €	4,39 €	160,00 €	
Sphère < - 4 ou > + 4	2202452, 2238792	43,30 €	25,98 €	135,00 €	2245384, 2295198	10,82 €	6,49 €	175,00 €	
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques									
Sphère de - 8 à + 8	2240671, 2282221	43,60 €	26,16 €	145,00 €	2227038, 2299180	10,37 €	6,22 €	180,00 €	
sphère < - 8 ou > + 8	2234239, 2259660	66,62 €	39,97 €	165,00 €	2202239, 2252042	24,54 €	14,72 €	200,00 €	
Monture	2210546	30,49 €	18,29 €	90,00 €	2223342	2,84 €	1,70 €	130,00 €	
MINEUR < 18 ANS									
ADULTE									
Type de verre	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt ass.	Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass.	
Verres simple foyer, sphérique									
Sphère de - 6 à + 6	2242457, 2261874	12,04 €	7,22 €	60,00 €	2203240, 2287916	2,29 €	1,37 €	90,00 €	
Sphère de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68 €	16,01 €	80,00 €	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12 €	2,47 €	110,00 €	
Sphère < - 10 ou > + 10	2248320, 2273854	44,97 €	26,98 €	100,00 €	2235776, 2295896	7,62 €	4,57 €	130,00 €	
Verres simple foyer, sphéro-cylindriques									
Cylindre < + 4 sphère de - 6 à + 6	2200393, 2270413	14,94 €	8,96 €	70,00 €	2226412, 2259966	3,66 €	2,20 €	100,00 €	
Cylindre < + 4 sphère < - 6 ou > + 6	2219381, 2283953	36,28 €	21,77 €	90,00 €	2254868, 2284527	6,86 €	4,12 €	120,00 €	
Cylindre > + 4 sphère de - 6 à + 6	2238941, 2268385	27,90 €	16,74 €	110,00 €	2212976, 2252668	6,25 €	3,75 €	140,00 €	
Cylindre > + 4 sphère < - 6 ou > + 6	2206800, 2245036	46,50 €	27,90 €	130,00 €	2288519, 2299523	9,45 €	5,67 €	160,00 €	
Verres multifocaux ou progressifs sphériques									
Sphère de - 4 à + 4	2264045, 2259245	39,18 €	23,51 €	120,00 €	2290396, 2291183	7,32 €	4,39 €	180,00 €	
Sphère < - 4 ou > + 4	2202452, 2238792	43,30 €	25,98 €	140,00 €	2245384, 2295198	10,82 €	6,49 €	200,00 €	
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques									
Sphère de - 8 à + 8	2240671, 2282221	43,60 €	26,16 €	150,00 €	2227038, 2299180	10,37 €	6,22 €	210,00 €	



Sphère < - 8 ou > + 8	2234239, 2259660	66,62 €	39,97 €	170,00 €	2202239, 2252042	24,54 €	14,72 €	230,00 €
Monture	2210546	30,49 €	18,29 €	100,00 €	2223342	2,84 €	1,70 €	150,00 €
GRILLE N° 3								
MINEUR < 18 ANS				ADULTE				
Type de verre	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt ass.	Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass.
Verres simple foyer, sphérique								
Sphère de - 6 à + 6	2242457, 2261874	12,04 €	7,22 €	85,00 €	2203240, 2287916	2,29 €	1,37 €	125,00 €
Sphère de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68 €	16,01 €	105,00 €	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12 €	2,47 €	145,00 €
Sphère < - 10 ou > + 10	2248320, 2273854	44,97 €	26,98 €	125,00 €	2235776, 2295896	7,62 €	4,57 €	165,00 €
Verres simple foyer, sphéro-cylindriques								
Cylindre < + 4 sphère de - 6 à + 6	2200393, 2270413	14,94 €	8,96 €	95,00 €	2226412, 2259966	3,66 €	2,20 €	135,00 €
Cylindre < + 4 sphère < - 6 ou > + 6	2219381, 2283953	36,28 €	21,77 €	115,00 €	2254868, 2284527	6,86 €	4,12 €	155,00 €
Cylindre > + 4 sphère de - 6 à + 6	2238941, 2268385	27,90 €	16,74 €	135,00 €	2212976, 2252668	6,25 €	3,75 €	175,00 €
Cylindre > + 4 sphère < - 6 ou > + 6	2206800, 2245036	46,50 €	27,90 €	155,00 €	2288519, 2299523	9,45 €	5,67 €	195,00 €
Verres multifocaux ou progressifs sphériques								
Sphère de - 4 à + 4	2264045, 2259245	39,18 €	23,51 €	170,00 €	2290396, 2291183	7,32 €	4,39 €	250,00 €
Sphère < - 4 ou > + 4	2202452, 2238792	43,30 €	25,98 €	190,00 €	2245384, 2295198	10,82 €	6,49 €	270,00 €
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques								
Sphère de - 8 à + 8	2240671, 2282221	43,60 €	26,16 €	200,00 €	2227038, 2299180	10,37 €	6,22 €	280,00 €
Sphère < - 8 ou > + 8	2234239, 2259660	66,62 €	39,97 €	220,00 €	2202239, 2252042	24,54 €	14,72 €	300,00 €
Monture	2210546	30,49 €	18,29 €	100,00 €	2223342	2,84 €	1,70 €	150,00 €
Dans les deux grilles, les remboursements assureurs s'entendent par verre.								

## **Article 2**

### *Date d'effet*

Le présent avenant est applicable au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2018, sous réserve de son agrément, conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Fait à Paris, le 6 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 405. – ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX**  
**DE L'UNION INTERSYNDICALE**  
**DES SECTEURS SANITAIRES ET SOCIAUX**  
**(26 août 1965)**

---

AVENANT N° 01-2018 DU 19 JANVIER 2018  
MODIFIANT L'ACCORD COLLECTIF  
RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UN RÉGIME COLLECTIF DE PROTECTION SOCIALE  
NOR : ASET1850470M  
IDCC : 405

---

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

**PRÉAMBULE**

Les parties signataires du présent avenant ont entériné dans le tableau de garanties le passage du contrat d'accès aux soins (CAS) à l'OPTAM/OPTAM CO (option pratique tarifaire maîtrisée/option pratique tarifaire maîtrisée – chirurgie obstétrique) conformément aux dispositions de la dernière convention médicale du 25 août 2016.

L'ensemble de ces dispositifs sont visés au cahier des charges du contrat responsable défini aux articles L. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale sous le terme commun de « dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisée ».

Compte tenu du fait que certains médecins pouvant encore être adhérents au CAS, il est précisé que les garanties du régime frais de santé définies à l'avenant n° 09-2014 à la convention collective nationale (CCN) du 26 août 1965 tel que modifié par l'avenant n° 01-2015 visent l'ensemble des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée mentionnées aux articles L. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, donc y compris le CAS durant sa période provisoire de coexistence avec l'OPTAM et l'OPTAM-CO.

Le présent avenant a également pour objet de mettre en conformité le régime de remboursement de frais de santé de la CCN du 26 août 1965 avec le décret n° 2017-372 du 21 mars 2017 relatif à l'application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques.

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

Les tableaux de garantie des prestations du régime conventionnel mentionnés aux annexes 1, 2 et 3 de l'avenant n° 01-2015 sont donc modifiés selon les tableaux mentionnés dans les annexes 1, 2 et 3 du présent avenant.

## Article 2

Au sein du tableau « taux et répartition des cotisations complémentaires pour les options selon le plafond mensuel de la sécurité sociale » de l'annexe 1 de l'avenant n° 09-2014, la partie « Évin » définissant des taux adulte (option 1 : 0,28 % et option 2 : 0,62 %) et enfant (option 1 : 0,15 % et option 2 : 0,28 %) est supprimée.

À la suite de ce tableau, il est inséré le tableau suivant intitulé « taux et répartition des cotisations pour les bénéficiaires de la loi Évin ainsi que les ayants droit selon le plafond mensuel de la sécurité sociale » :

	1 <sup>RE</sup> ANNÉE					
	Régime général			Régime Alsace Moselle		
	Cotisations exprimées en % du PMSS					
Niveau couverture	Ancien Salarié (*)	Conjoint	Enfant	Salarié	Conjoint	Enfant
Base	1,49 %	2,08 %	0,63 %	1,01 %	1,45 %	0,53 %
Base + option 1	1,69 %	2,36 %	0,78 %	1,21 %	1,73 %	0,68 %
Base + option 2	1,93 %	2,70 %	0,91 %	1,45 %	2,07 %	0,81 %

	2 <sup>E</sup> ANNÉE					
	Régime général			Régime Alsace Moselle		
	Cotisations exprimées en % du PMSS					
Niveau couverture	Ancien Salarié (*)	Conjoint	Enfant	Salarié	Conjoint	Enfant
Base	1,86 %	2,08 %	0,63 %	1,26 %	1,45 %	0,53 %
Base + option 1	2,11 %	2,36 %	0,78 %	1,51 %	1,73 %	0,68 %
Base + option 2	2,41 %	2,70 %	0,91 %	1,81 %	2,07 %	0,81 %

	À PARTIR DE LA 3 <sup>E</sup> ANNÉE					
Régime général Régime Alsace Moselle	Régime général			Régime Alsace Moselle		
	Cotisations exprimées en % du PMSS					
Niveau couverture	Ancien Salarié (*)	Conjoint	Enfant	Salarié	Conjoint	Enfant
Base	2,24 %	2,08 %	0,63 %	1,52 %	1,45 %	0,53 %
Base + option 1	2,54 %	2,36 %	0,78 %	1,82 %	1,73 %	0,68 %
Base + option 2	2,90 %	2,70 %	0,91 %	2,18 %	2,07 %	0,81 %
(*) Tarifs identiques à ceux des salariés actifs 1 <sup>re</sup> année ; 25 % la 2 <sup>e</sup> année ; 50 % à partir de la 3 <sup>e</sup> année.						

### **Article 3**

#### *Adhésion du salarié*

À l'article 2.1 de l'avenant n° 09-2014, le 2<sup>e</sup> alinéa, est modifié comme suit :

« L'accès au régime complémentaire santé est immédiat pour le salarié dès la prise d'effet de son contrat de travail, s'il n'a pas invoqué et justifié l'un des motifs de dispense d'affiliation prévus à l'article 2.3 ».

### **Article 4**

Correction de l'erreur de numérotation de l'article 2.2 de l'avenant n° 09-2014.

Le titre de l'article 2.2 de l'avenant n° 09-2014 relatif au caractère obligatoire de l'adhésion est remplacé par le suivant :

« Article 2.3 : caractère obligatoire de l'adhésion ».

### **Article 5**

#### *Versement frais de santé*

Il est inséré à l'avenant n° 09-2014 l'« Article 2.4 : versement frais de santé » écrit comme suit :

#### « Article 2.4

#### *Versement frais de santé*

Dans le respect des dispositions et des conditions imposées par les articles L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale et des articles D. 911-4 à 8 du même code, peuvent bénéficier du versement santé les salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission dont la durée du contrat est inférieure ou égale à 3 mois et les salariés à temps partiel dont la durée effective de travail est inférieure ou égale à 15 heures par semaine conformément à l'article D. 911-7 du code de la sécurité sociale

Ces salariés peuvent se dispenser, à leur initiative, de l'obligation d'affiliation sous réserve de justifier d'une couverture en matière de frais de santé « responsable », respectant les conditions légales et réglementaires de ce type de contrat notamment l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale. Ces salariées bénéficient du versement santé dont les conditions et montant sont définis aux articles D. 911-6 et suivants du code de la sécurité sociale.

Ce versement santé payé par l'employeur, si le salarié justifie des éléments cités ci-dessus, bénéficie du régime social et fiscal attaché à la contribution de l'employeur respectant les conditions de l'article L. 242-1, alinéa 6 du code de la sécurité sociale. »

Fait à Charenton-le-Pont, le 19 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE 1

### Tableau de garantie des prestations du régime de base

Les garanties s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale

NATURE DES FRAIS		NIVEAU D'INDEMNISATION	
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		Conventionné	Non conventionné
Frais de séjour		150 % BR	100 % BR
Forfait hospitalier engagé		100 % FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Actes de chirurgie (ADC)		Médecin adhérent	100 % BR
Actes d'anesthésie (ADA)		DPTM (*) : 170 % BR	
Actes techniques médicaux (ATM)		Médecin non adhérent	
Autres honoraires		DPTM (*) : 150 % BR	
Chambre particulière		1,5 % du PMSS par jour	Néant
Frais d'accompagnement (sur présentation d'un justificatif)		1,5 % du PMSS par jour	Néant
Actes médicaux			
Généralistes (consultations et visites)	Médecin adhérent DPTM (*) :	100 % BR	
	Médecin non adhérent DPTM (*) :	100 % BR	
Spécialistes (consultations et visites)	Médecin adhérent DPTM (*) :	170 % BR	
	Médecin Non adhérent DPTM (*) :	150 % BR	
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin adhérent DPTM (*) :	100 % BR	
	Médecin Non adhérent DPTM (*) :	100 % BR	
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Médecin adhérent DPTM (*) :	100 % BR	
	Médecin non adhérent DPTM (*) :	100 % BR	
Auxiliaires médicaux		100 % BR	
Analyses		100 % BR	
(*) DPTM = dispositif de pratique maîtrisée : – CAS (contrat d'accès aux soins), – OPTAM (option pratique maîtrisée), – OPTAM-CO (option pratique maîtrisée chirurgie et obstétrique).			

Les autres postes de garanties ne sont pas modifiés.

## ANNEXE 2

### Tableau de garantie des prestations du régime de l'option 1

Les garanties ci-dessous s'ajoutent aux prestations du régime de base.

NATURE DES FRAIS		NIVEAU D'INDEMNISATION	
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		Conventionné	Non conventionné
Frais de séjour		50 % BR	Néant
Forfait hospitalier engagé		Néant	
Actes de chirurgie (ADC)		Médecin adhérent	Néant
Actes d'anesthésie (ADA)		DPTM (*) : 50 % BR	
Actes techniques médicaux (ATM)		Médecin non adhérent	
Autres honoraires		DPTM (*) : 50 % BR	
Chambre particulière		0,75 % du PMSS par jour	Néant
Frais d'accompagnement (sur présentation d'un justificatif)		0,75 % du PMSS par jour	Néant
Actes médicaux			
Généralistes (consultations et visites)	Médecin adhérent DPTM (*) :	Néant	
	Médecin Non adhérent DPTM (*) :	Néant	
Spécialistes (consultations et visites)	Médecin adhérent DPTM (*) :	50 % BR	
	Médecin Non adhérent DPTM (*) :	50 % BR	
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin adhérent DPTM (*) :	50 % BR	
	Médecin Non adhérent DPTM (*) :	25 % BR	
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Médecin adhérent DPTM (*) :	50 % BR	
	Médecin non adhérent DPTM (*) :	25 % BR	
Auxiliaires médicaux		Néant	
Analyses		Néant	
(*) DPTM = dispositif de pratique maîtrisée : – CAS (contrat d'accès aux soins), – OPTAM (option pratique maîtrisée), – OPTAM-CO (option pratique maîtrisée chirurgie et obstétrique).			

Les autres postes de garanties ne sont pas modifiés.

## ANNEXE 3

### Tableau de garantie des prestations du régime de l'option 2

Les garanties ci-dessous s'ajoutent aux prestations du régime de base.

NATURE DES FRAIS		NIVEAU D'INDEMNISATION	
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		Conventionné	Non conventionné
Frais de séjour		150 % BR	Néant
Forfait hospitalier engagé		Néant	
Actes de chirurgie (ADC)		Médecin adhérent	Néant
Actes d'anesthésie (ADA)		DPTM (*) : 130 % BR	
Actes techniques médicaux (ATM)		Médecin non adhérent	
Autres honoraires		DPTM (*) : 50 % BR	
Chambre particulière		1,50 % du PMSS par jour	Néant
Frais d'accompagnement (sur présentation d'un justificatif)		1,50 % du PMSS par jour	Néant
Actes médicaux			
Généralistes (consultations et visites)	Médecin adhérent DPTM (*) :	70 % BR	
	Médecin Non adhérent DPTM (*) :	50 % BR	
Spécialistes (consultations et visites)	Médecin adhérent DPTM (*) :	130 % BR	
	Médecin Non adhérent DPTM (*) :	50 % BR	
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin adhérent DPTM (*) :	70 % BR	
	Médecin Non adhérent DPTM (*) :	50 % BR	
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Médecin adhérent DPTM (*) :	70 % BR	
	Médecin non adhérent DPTM (*) :	50 % BR	
Auxiliaires médicaux		50 % BR	
Analyses		50 % BR	
(*) DPTM = dispositif de pratique maîtrisée : – CAS (contrat d'accès aux soins), – OPTAM (option pratique maîtrisée), – OPTAM-CO (option pratique maîtrisée chirurgie et obstétrique).			

Les autres postes de garanties ne sont pas modifiés.



**Convention collective nationale**  
**IDCC : 405. – ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX**  
**DE L'UNION INTERSYNDICALE**  
**DES SECTEURS SANITAIRES ET SOCIAUX**  
**(26 août 1965)**

AVENANT N° 02-2018 DU 19 JANVIER 2018  
MODIFIANT L'ACCORD COLLECTIF RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UN RÉGIME COLLECTIF  
DE PROTECTION SOCIALE « COMPLÉMENTAIRE SANTÉ » OBLIGATOIRE

NOR : ASET1850471M  
IDCC : 405

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

**PRÉAMBULE**

Les résultats comptables de 2016 et 2017 font apparaître un déficit qui compte tenu de l'augmentation du coût de certaines prestations risque de s'aggraver au cours des exercices comptables suivants. Il est donc proposé une augmentation des cotisations de 3 % à partir du 1<sup>er</sup> avril 2018.

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

Annexe 1 – Taux et répartition des cotisations selon le plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Les tableaux suivants :

**Salariés relevant du régime général de la sécurité sociale**

	COTISATION salariale	COTISATION patronale	COTISATION globale
Salarié isolé (obligatoire)	0,745 %	0,745 %	1,49 %
Par enfant (facultatif – gratuité à compter du 3 <sup>e</sup> enfant)	0,63 %	–	0,63 %
Conjoint (facultatif)	1,49 %	–	1,49 %

## Salariés relevant du régime de sécurité sociale d'Alsace-Moselle

	COTISATION salariale	COTISATION patronale	COTISATION globale
Salarié isolé (obligatoire)	0,505 %	0,505 %	1,01 %
Par enfant (facultatif – gratuité à compter du 3 <sup>e</sup> enfant)	0,41 %	–	0,41 %
Conjoint (facultatif)	1,01 %	–	1,01 %

Sont remplacés par :

		RÉGIME GÉNÉRAL					
		Salarié		Conjoint		Enfant	
Option facultative pour l'employeur mais obligatoire salarié	Base	1,53 %	50,81 €	1,53 %	50,81 €	0,65 %	21,49 €
	Option 1	0,21 %	6,82 €	0,22 %	7,16 €	0,13 %	4,43 €
	Base + option 1	1,74 %	57,63 €	1,75 %	57,98 €	0,78 %	25,92 €
	Option 2	0,45 %	15,01 €	0,49 %	16,37 €	0,24 %	7,84 €
	Base + option 2	1,99 %	65,82 €	2,03 %	67,18 €	0,89 %	29,33 €
Option facultative pour le salarié	Option 1	0,24 %	7,84 €	0,26 %	8,53 €	0,15 %	5,12 €
	Option 2	0,54 %	17,73 €	0,61 %	20,12 €	0,29 %	9,55 €
Différentiel option 1 obligatoire et option 2 en facultatif		0,30 %	9,89 €	0,35 %	11,60 €	0,13 %	4,43 €

		RÉGIME LOCAL					
		Salarié		Conjoint		Enfant	
Option facultative pour l'employeur mais obligatoire salarié	Base	1,04 %	34,44 €	1,04 %	34,44 €	0,42 %	13,98 €
	Option 1	0,21 %	6,82 €	0,22 %	7,16 €	0,13 %	4,43 €
	Base + option 1	1,25 %	41,26 €	1,26 %	41,61 €	0,56 %	18,42 €
	Option 2	0,45 %	15,01 €	0,49 %	16,37 €	0,24 %	7,84 €
	Base + option 2	1,49 %	49,45 €	1,53 %	50,81 €	0,66 %	21,83 €
Option facultative pour le salarié	Option 1	0,24 %	7,84 €	0,26 %	8,53 €	0,15 %	5,12 €
	Option 2	0,54 %	17,73 €	0,61 %	20,12 €	0,29 %	9,55 €
Différentiel option 1 obligatoire et option 2 en facultatif		0,30 %	9,89 €	0,35 %	11,60 €	0,13 %	4,43 €

De la même façon, les cotisations des anciens salariés sont augmentées de 3 % y compris pour les conjoints et enfants des anciens salariés, selon le modèle détaillé à l'avenant n° 1-2018.

Fait à Charenton-le-Pont, le 19 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**

**IDCC : 911. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES, ÉLECTRIQUES,  
CONNEXES ET SIMILAIRES  
(Seine-et-Marne)  
(30 novembre 1976)**

(Étendue par arrêté du 28 février 1980,  
*Journal officiel* du 11 avril 1980)

**AVENANT DU 21 FÉVRIER 2018  
RELATIF AUX BARÈMES DES TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS (TEGA)  
ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2018**

NOR : ASET1850473M  
IDCC : 911

Entre :

UIMM 77,

D'une part, et

FO métaux ;

CFE-CGC SMIDEF ;

STM77 CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le rapprochement des textes conventionnels de la métallurgie région parisienne et de la Seine-et-Marne a été engagé au début de l'année 2017. Il s'est finalisé à la fin de l'année 2017 alors que la fusion du groupe des industries métallurgiques de la région parisienne et de l'UIMM de la Seine-et-Marne a été actée le 20 octobre 2017.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux se donnent pour objectif d'aboutir à une convergence des barèmes des taux annuels garantis à une échéance de 4 à 5 ans.

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

Les taux effectifs garantis annuels prévus à l'article 4 de l'avenant « Mensuels » sont fixés pour l'année 2018 par un barème exprimé en euros figurant en annexe du présent avenant et constituent la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte et ayant atteint un an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2018.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

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

Tous les taux effectifs garantis annuels du présent barème ont une valeur supérieure au Smic annuel en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Toutefois, si une revalorisation du Smic intervenait au cours de l'année 2018, il est rappelé qu'à compter de cette revalorisation et dans les conditions prévues par le code du travail, la rémunération mensuelle d'un salarié ne pourra être inférieure au Smic correspondant à son horaire de travail effectif.

La fixation du barème des appointements annuels minimaux ci-dessous tient compte tant de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celles-ci pour l'année 2018. En conséquence, si l'inflation, calculée comme l'évolution entre la moyenne des 12 derniers indices des prix à la consommation connus et la moyenne des 12 indices précédents, venait à dépasser le taux de 1 % d'ici la fin de l'année 2018, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau pour réexaminer le barème des appointements annuels minimaux garantis.

## **Article 2**

Au regard de l'objectif de convergence entre les barèmes de la région parisienne et de la Seine-et-Marne, les parties conviennent que les indices qui auront convergé à l'occasion de cette négociation et les suivantes ne pourront plus être différents sur ces deux territoires.

## **Article 3**

L'indemnité de panier prévue à l'article 16 de l'avenant « Mensuels » est portée à 7,45 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

## **Article 4**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, la valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 4,92 €.

## **Article 5**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## **Article 6**

Le présent avenant sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ainsi qu'au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Paris et Nanterre dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Son extension sera sollicitée en application des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Melun, le 21 février 2018.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Négociation du barème des taux effectifs garantis annuels pour 2018

Le barème des TEGA base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est le suivant :

(En euros.)

COEFFICIENT	NIVEAU	ÉCHELON	AGENT DE MAÎTRISE d'atelier		AGENT DE MAÎTRISE		OUVRIER	ADMINISTRATIF et technicien
			AM7	35 841,36	AM7	33 656,40		
395	V	3	AM7	35 841,36	AM7	33 656,40		33 656,40
365		3	AM7	33 162,54	AM7	31 073,03		31 073,03
335		2	AM6	31 524,35	AM6	28 625,57		28 625,57
305		1	AM5	27 747,86	AM5	26 107,57		26 107,57
285	IV	3	AM4	26 397,95	AM4	24 805,09	TA4	24 805,09
270		2					TA3	23 465,77
255		1	AM3	23 543,69	AM3	22 204,37	TA2	22 204,37
240	III	3	AM2	22 902,04	AM2	21 526,77	TA1	21 526,77
225		2						20 540,41
215		1	AM1	20 808,37	AM1	19 530,07	P3	19 530,07
190		3					P2	19 148,89
180	II	2						18 859,37
170		1					P1	18 612,69
155	I	3					O3	18 555,77
145		2					O2	18 362,21
140		1					O1	18 167,59

## Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018

Base : 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.

Valeur du point : 4,92 €.

### Ouvriers

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RÉMUNÉRATIONS minimales hiérarchiques	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
1	1	140	723,24	21,70	28,93	36,16	43,39	50,63	57,86	65,09	72,32	79,56	86,79	94,02	101,25	108,49
	2	145	749,07	22,47	29,96	37,45	44,94	52,43	59,93	67,42	74,91	82,40	89,89	97,38	104,87	112,36
	3	155	800,73	24,02	32,03	40,04	48,04	56,05	64,06	72,07	80,07	88,08	96,09	104,09	112,10	120,11
2	1	170	878,22	26,35	35,13	43,91	52,69	61,48	70,26	79,04	87,82	96,60	105,39	114,17	122,95	131,73
	2															
	3	190	981,54	29,45	39,26	49,08	58,89	68,71	78,52	88,34	98,15	107,97	117,78	127,60	137,42	147,23
3	1	215	1 110,69	33,32	44,43	55,53	66,64	77,75	88,86	99,96	111,07	122,18	133,28	144,39	155,50	166,60
	2															
	3	240	1 239,84	37,20	49,59	61,99	74,39	86,79	99,19	111,59	123,98	136,38	148,78	161,18	173,58	185,98
4	1	255	1 317,33	39,52	52,69	65,87	79,04	92,21	105,39	118,56	131,73	144,91	158,08	171,25	184,43	197,60
	2	270	1 394,82	41,84	55,79	69,74	83,69	97,64	111,59	125,53	139,48	153,43	167,38	181,33	195,27	209,22
	3	285	1 472,31	44,17	58,89	73,62	88,34	103,06	117,78	132,51	147,23	161,95	176,68	191,40	206,12	220,85

*Agents de maîtrise d'atelier*

Valeur du point : 4,92 €.

(En euros.)

NIV	ÉCH.	COEF.	RÉMUNÉRATIONS minimales hiérarchiques	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
3	1	215	1 131,85	33,96	45,27	56,59	67,91	79,23	90,55	101,87	113,18	124,50	135,82	147,14	158,46	169,78
	3	240	1 263,46	37,90	50,54	63,17	75,81	88,44	101,08	113,71	126,35	138,98	151,61	164,25	176,88	189,52
4	1	255	1 342,42	40,27	53,70	67,12	80,55	93,97	107,39	120,82	134,24	147,67	161,09	174,51	187,94	201,36
	3	285	1 500,35	45,01	60,01	75,02	90,02	105,02	120,03	135,03	150,04	165,04	180,04	195,05	210,05	225,05
5	1	305	1 605,64	48,17	64,23	80,28	96,34	112,39	128,45	144,51	160,56	176,62	192,68	208,73	224,79	240,85
	2	335	1 763,57	52,91	70,54	88,18	105,81	123,45	141,09	158,72	176,36	193,99	211,63	229,26	246,90	264,54
	3	365	1 921,51	57,65	78,86	96,08	115,29	134,51	153,72	172,94	192,15	211,37	230,58	249,80	269,01	288,23
	4	395	2 079,44	62,38	83,18	103,97	124,77	145,56	166,36	187,15	207,94	228,74	249,53	270,33	291,12	311,92

*Administratifs et techniciens et agents de maîtrise*

Valeur du point : 4,92 €.

(En euros.)

NIV	ÉCH.	COEF.	RÉMUNÉRATIONS minimales hiérar- chiques	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
1	1	140	688,80	20,66	27,55	34,44	41,33	48,22	55,10	61,99	68,88	75,77	82,66	89,54	96,43	103,32
	2	145	713,40	21,40	28,54	35,67	42,80	49,94	57,07	64,21	71,34	78,47	85,61	92,74	99,88	107,01
	3	155	762,60	22,88	30,50	38,13	45,76	53,38	61,01	68,63	76,26	83,89	91,51	99,14	106,76	114,39
2	1	170	836,40	25,09	33,46	41,82	50,18	58,55	66,91	75,28	83,64	92,00	100,37	108,73	117,10	125,46
	2	180	885,60	26,57	35,42	44,28	53,14	61,99	70,85	79,70	88,56	97,42	106,27	115,13	123,98	132,84
	3	190	934,80	28,04	37,39	46,74	56,09	65,44	74,78	84,13	93,48	102,83	112,18	121,52	130,87	140,22



NIV.	ÉCH.	COEF.	RÉMUNÉRATIONS minimales hiérar- chiques	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
3	1	215	1 057,80	31,73	42,31	52,89	63,47	74,05	84,62	95,20	105,78	116,36	126,94	137,51	148,09	158,67
	2	225	1 107,00	33,21	44,28	55,35	66,42	77,49	88,56	99,63	110,70	121,77	132,84	143,91	154,98	166,05
	3	240	1 180,80	35,42	47,23	59,04	70,85	82,66	94,46	106,27	118,08	129,89	141,70	153,50	165,31	177,12
4	1	255	1 254,60	37,64	50,18	62,73	75,28	87,82	100,37	112,91	125,46	138,01	150,55	163,10	175,64	188,19
	2	270	1 328,40	39,85	53,14	66,42	79,70	92,99	106,27	119,56	132,84	146,12	159,41	172,69	185,98	199,26
	3	285	1 402,20	42,07	56,09	70,11	84,13	98,15	112,18	126,20	140,22	154,24	168,26	182,29	196,31	210,33
5	1	305	1 500,60	45,02	60,02	75,03	90,04	105,04	120,05	135,05	150,06	165,07	180,07	195,08	210,08	225,09
	2	335	1 648,20	49,45	65,93	82,41	98,89	115,37	131,86	148,34	164,82	181,30	197,78	214,27	230,75	247,23
	3	365	1 795,80	53,87	71,83	89,79	107,75	125,71	143,66	161,62	179,58	197,54	215,50	233,45	251,41	269,37
	4	395	1 943,40	58,30	77,74	97,17	116,60	136,04	155,47	174,91	194,34	213,77	233,21	252,64	272,08	291,51

Brochure n° 3063

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

---

ACCORD DU 15 MARS 2018  
RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL  
DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

NOR : ASET1850474M  
IDCC : 1555

---

Entre :

LEEM,

D'une part, et

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie ;

UFIC UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord de branche est conclu en application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Cette dernière permet à un accord de branche de prévoir des stipulations dédiées aux entreprises de moins de 50 salariés privées de la possibilité de signer un accord d'entreprise en raison de l'absence de délégué syndical ou de salarié mandaté par une organisation syndicale.

Les partenaires sociaux ont donc décidé d'adopter, au travers du présent accord, cette nouvelle possibilité offerte par le législateur pour les entreprises du secteur employant moins de 50 salariés en matière de temps de travail.

Ainsi, ces entreprises auront la possibilité d'aménager et d'organiser le temps de travail en fonction de leur besoin, et selon les dispositions définies par la branche visant à encadrer et harmoniser les pratiques.

Les partenaires sociaux invitent l'employeur, dans la mise en œuvre de cet accord, à faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et personnelle des salariés.

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

### *Champ d'application du présent accord*

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail et comporte, sous forme d'accord type, les stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés en matière de durée du travail indiquant les différents choix laissés à l'employeur.

Il est rappelé que l'employeur peut appliquer cet accord type au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus après en avoir informé, le comité social et économique, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens.

Dans l'attente de la mise en place effective du comité social et économique dans l'entreprise, ces dispositions s'appliquent aux instances représentatives du personnel existantes.

## **Article 2**

### *Annulation et suppression de la commission de validation paritaire de la branche*

Le présent accord annule et remplace l'accord collectif du 19 avril 2006 relatif au dialogue social dans les entreprises dépourvues de délégué syndical modifié par l'avenant du 24 mars 2011.

Les accords conclus en l'absence de délégué syndical par les représentants élus du personnel transmis pour information à la commission paritaire de branche. La commission de validation telle qu'elle avait été créée par l'accord collectif du 19 avril 2006 devient donc sans objet.

## **Article 3**

### *Dispositions sur le temps de travail dans les entreprises de moins de 50 salariés*

Décision unilatérale sur la durée du travail, l'aménagement  
et l'organisation du temps de travail applicables au sein de l'entreprise

## **CHAPITRE PRÉLIMINAIRE**

### **1. Champ d'application**

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des salariés de la société \_\_\_\_\_ [à compléter].

Il est rappelé que les cadres dirigeants répondant à la définition de l'article L. 3111-2 du code du travail sont exclus des dispositifs prévus.

### **2. Définition des différentes catégories de salariés**

#### **2.1. Les salariés « non cadres »**

Cette catégorie est composée de salariés non cadres relevant des groupes 1, 2, 3, 4, 5, 5 C « article 36 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 », ou 6 « article 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 » de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique.

#### **Option**

**2.2. Les salariés cadres « intégrés »** à un service, un atelier ou une équipe dont ils peuvent suivre l'horaire collectif

Cette catégorie est composée de salariés cadres « intégrés » à un service, un atelier ou une équipe dont ils peuvent suivre l'horaire collectif relevant au minimum du groupe 6 de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, et de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

### 2.3 [ou 2.2] Les [salariés non cadres et] cadres « autonomes »

Cette catégorie de salariés est composée :

- des cadres qui disposent d’une autonomie dans l’organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l’horaire collectif applicable au sein de l’atelier, du service ou de l’équipe auquel ils sont intégrés, à savoir exerçant les métiers suivants dans l’entreprise :
- \_\_\_\_\_ [à compléter].

#### Option

- des salariés non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d’une réelle autonomie dans l’organisation de leur emploi du temps pour l’exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Les salariés non cadres en forfait jours devront relever d’un groupe de classification à partir du groupe 4, et exercer une activité en toute autonomie, dans les familles de métiers suivantes : commercialisation-diffusion et promotion, ainsi que les attachés de recherche clinique.

### 2.4. [ou 2.3] Les cadres dirigeants, au sens de l’article L. 3111-2 du code du travail

Au sein de la société \_\_\_\_\_ [à compléter], sont considérés comme cadre dirigeant les salariés relevant au moins du groupe \_\_\_\_\_ [à compléter] de la convention collective nationale de l’industrie pharmaceutique.

La qualité de cadre dirigeant doit nécessairement figurer dans le contrat de travail des salariés, ou dans un avenant à ce dernier.

Sont considérés comme cadres dirigeants (on parle aussi de « forfait sans référence horaire ») les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l’importance implique une grande indépendance dans l’organisation de leur emploi du temps, habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et percevant une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l’entreprise ou l’établissement

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

### PRINCIPES GÉNÉRAUX DE DURÉE DU TRAVAIL

#### 3. Définition de la durée de travail effectif, temps de pause et de repos

##### 3.1. Définition du temps de travail

Conformément aux dispositions de l’article L. 3121-1 du code du travail, la notion de durée de travail effectif s’entend du « temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l’employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

Conformément aux dispositions de l’article L. 3121-2 du code du travail, il est aussi rappelé que « le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis à l’article L. 3121-1 sont réunis ».

##### 3.2. Définition du temps de pause

Les temps de pause ne constituent et ne sont pas assimilés à un temps de travail effectif et ne sont pas rémunérés.

On entend par pause, un temps de repos compris dans le temps de présence journalier dans l’entreprise, pendant lequel l’exécution du travail est suspendue et durant lequel le salarié est libre de vaquer à des occupations personnelles.

Les modalités de prise du temps de pause sont déterminées par l’entreprise qui veillera à respecter l’article 22-e des clauses générales de la convention collective nationale de l’industrie pharmaceu-

tique sur la demi-heure de repos payée lorsque les salariés travaillent en travail posté de façon ininterrompue pendant une durée supérieure à 6 heures.

#### 4. Durées maximales de travail pour les salariés dont la durée du travail est décomptée en heures

Il est rappelé qu'en l'état actuel des dispositions légales et réglementaires, les durées maximales de travail, sauf dérogations éventuelles sont les suivantes :

- la durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives (art. L. 3121-22 du code du travail) ;
- la durée hebdomadaire sur une même semaine ne doit pas dépasser 48 heures (art. L. 3121-20 du code du travail) ;
- la durée quotidienne ne peut excéder 10 heures par jour, sauf en cas notamment de travaux exceptionnels ou d'urgence, dans le respect des conditions légales (art. L. 3121-18 du code du travail).

## CHAPITRE II

### MODALITÉS D'ORGANISATION DE LA DURÉE DU TRAVAIL

#### 5. Organisation du temps de travail en heures par l'octroi de jours de repos sur l'année

##### 5.1. Salariés concernés

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux catégories de salariés de la société \_\_\_\_\_ [à compléter] « non cadres » [éventuellement et cadres « intégrés » ou encore « cadres »] tels que définis aux articles 2.1 [et 2.2 ou 2.3 du présent accord].

##### 5.2. Décompte du temps de travail dans un cadre annuel

La durée du travail applicable à cette catégorie de personnel ne pourra pas excéder 1 607 heures par an incluant l'accomplissement de la journée de solidarité.

Afin d'atteindre un horaire hebdomadaire moyen égal à 35 heures, les salariés bénéficieront de jours de réduction du temps de travail (JRTT) tels que définis ci-dessous, par an, pour un collaborateur à temps plein et présent toute l'année, en contrepartie des heures effectuées au-delà de 35 heures.

Ces jours de repos seront accordés au *pro rata temporis* du temps de présence dans l'entreprise sur la période concernée.

L'entreprise peut adapter la durée du travail hebdomadaire prévu dans les présentes dispositions à l'aide du tableau indicatif mentionné à l'article 5.3.2.

Les salariés effectueront \_\_\_\_\_ [à compléter] heures hebdomadaires de temps de travail effectif. Cette base de référence s'appliquera aux salariés à temps plein.

En cas de changement de la durée ou de l'horaire de travail, les salariés seront avisés par l'employeur dans un délai minimal de 10 jours calendaires selon les modalités définies par l'entreprise.

##### 5.3. Octroi de jours de repos dits « JRTT »

###### 5.3.1. Acquisition des JRTT

- détermination du nombre de JRTT

Il est rappelé que le mode de calcul du nombre de JRTT retenu est le suivant :

#### Exemple de calcul

NOMBRE de semaines travail- lées	B Temps de travail hebdomadaire	C Différence entre le temps de travail hebdomadaire et 35 heures par semaine	D Heures à convertir en jours	E Temps moyen quotidien
A	B	C = B – 35 h	D = A × C	E = B/5
47 semaines (le nombre de se- maines peut diminuer selon le nombre de semaines de congés payés)	39 h	4 h	88 h	7,8 h
	38 h	3 h	141 h	7,6 h
	37 h	2 h	94 h	7,4 h
	36 h	1 h	47 h	7,2 h

Pour 37 heures de travail hebdomadaire, le temps de travail au-delà de 35 heures par semaine est égal à 2 heures par semaine. [à compléter selon la colonne C du tableau].

Pour 5 semaines de congés payés, le nombre d'heures donnant lieu à une compensation par des JRTT est égal à :

47 semaines [à compléter selon la colonne A du tableau] (semaines théoriquement travaillées) × 2h [à compléter selon la colonne C du tableau].

= 94 heures par an [à compléter selon la colonne D du tableau]

La durée quotidienne de travail est égale à :

37 h [à compléter selon la colonne B du tableau]/5 j

= 7,4 heures par jour [à compléter selon la colonne E du tableau]

Dès lors, le nombre de JRTT pour l'année 2018 [à compléter : année d'application de la décision unilatérale] est égal à :

94 heures annuelles [à compléter selon la colonne D du tableau]/7,4 heures quotidiennes [à compléter selon la colonne E du tableau]

= 12,7 jours arrondis à 13 jours.

Pour \_\_\_\_\_ [à compléter] heures de travail hebdomadaire, le temps de travail au-delà de 35 heures par semaine est égal à \_\_C\_\_ heures par semaine.

Pour \_\_\_\_\_ [à compléter] semaines de congés payés, le nombre d'heures donnant lieu à une compensation par des JRTT est égal à :

\_\_\_A\_\_\_ [à compléter] semaines (semaines théoriquement travaillées) × \_\_\_C\_\_\_

= \_\_\_D\_\_\_ [à compléter] heures annuelles

La durée quotidienne de travail est égale à :

\_\_\_B\_\_\_/5 j

= \_\_\_E\_\_\_ heures par jour

Dès lors, le nombre de JRTT pour l'année \_\_\_\_\_ [à compléter] est égal à :

\_\_\_D\_\_\_ [à compléter] heures annuelles/\_\_\_E\_\_\_ heures quotidiennes

= \_\_\_\_\_ [à compléter] jours arrondis à \_\_\_\_\_ jours.

Ce nombre de JRTT correspond à une année complète de travail pour un salarié à temps plein.  
Période d'acquisition des JRTT

La période d'acquisition des JRTT est l'année civile s'écoulant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre. Les JRTT peuvent être pris dès le début de la période et feront l'objet d'une régularisation en cas de départ en cours d'année ou de longue absence non assimilée à du temps de travail effectif pour le décompte du temps de travail.

### 5.3.2. Prise des « JRTT »

Prise par journées ou demi-journées

Les repos accordés aux salariés concernés par le présent article sont pris par journée entière ou par demi-journée, consécutives ou non.

Fixation des dates

Les dates de prise de repos sont fixées comme suit :

- \_\_\_\_\_ [à compléter] jours de repos fixés à l'initiative de l'employeur (« JRTT employeur »), au début de chaque période de référence, et après information des représentants du personnel s'ils existent. L'employeur ne pourra pas fixer plus de 5 jours de repos par an ;
- les jours de repos restants seront fixés à l'initiative des salariés, après validation par le supérieur hiérarchique (« JRTT salariés »).

Il est rappelé que les JRTT doivent être posés dans un délai raisonnable préalablement à leurs prises afin de ne pas désorganiser l'activité des services.

Prise sur l'année civile

Les jours de repos acquis au cours d'une période de référence devront obligatoirement être pris au cours de l'année civile concernée.

Ils devront en conséquence être soldés au 31 décembre de chaque année et ne pourront en aucun cas être reportés à l'issue de cette période ni faire l'objet d'une indemnité compensatrice.

### 5.3.3. Rémunération et suivi des « JRTT »

Les JRTT sont rémunérés sur la base du maintien du salaire.

Ils font l'objet d'un suivi sur le bulletin de paie ou sur l'outil de suivi informatique en vigueur au sein de l'entreprise.

### 5.4. Définition du temps de repos

En application de l'article L. 3131-1 du code du travail, le repos quotidien a une durée minimale de 11 heures consécutives.

En application de l'article L. 3132-2 du code du travail, le repos hebdomadaire est d'une durée minimale de 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévues ci-dessus.

### 5.5. Impact des absences et des arrivées/départs en cours de période sur la rémunération

En cas d'entrée ou de départ en cours de période de référence, la durée du travail annuelle des salariés concernés sera calculée *pro rata temporis*.

En conséquence, les salariés embauchés en cours de période se voient affecter un nombre de JRTT au prorata du nombre d'heures de travail effectif.

Il est rappelé que les périodes d'absence suivantes assimilées à du temps de travail effectif n'ont pas d'incidence sur les droits à JRTT :

- les jours de congés payés légaux et conventionnels ;
- les jours fériés ;
- les jours de repos eux-mêmes ;
- les repos compensateurs ;
- les jours de formation professionnelle continue ;

- les jours enfant malade ;
- les heures de délégation des représentants du personnel et délégués syndicaux ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale.

Toutes les autres périodes d'absence (maladie, congé sans solde...) du salarié pour quelque motif que ce soit entraîneront une réduction proportionnelle du nombre de JRTT. Ainsi, le nombre de jours de repos sera diminué proportionnellement au temps d'absence sur l'année civile. Toutefois en cas d'arrêt de travail pour maladie, si le solde de RTT s'avérait positif ou négatif en fin d'année, l'employeur et le salarié examineront ensemble les modalités éventuelles d'un report à l'issue de cette période ou du versement d'une indemnité compensatrice.

Les jours d'absences non assimilés à du temps de travail effectif pour le décompte du temps de travail réduisent proportionnellement les droits à des jours de repos des salariés (du fait de l'absence d'heures travaillées au-delà de 35 heures par semaine). Par conséquent, cette absence de JRTT ne peut s'assimiler à une récupération des absences de la part de l'employeur.

#### 5.6. Heures supplémentaires. – Déclenchement

- un seuil annuel

Le temps de travail de ces salariés est comptabilisé à la fin de chaque année civile, afin de déterminer, le cas échéant, si des heures supplémentaires ont été dégagées à la fin de la période de référence.

Constituent des heures supplémentaires les heures réalisées au-delà de la limite annuelle de 1 607 heures par an, dans le respect du contingent annuel légal de 220 heures par an.

- contreparties

Les heures effectuées au-delà de 1 607 heures sur la période de référence annuelle feront l'objet :

- [soit] d'une majoration de 25 % conformément à l'article L. 3121-36 du code du travail, pour les 8 premières heures et au-delà à 50 %.

*Option : l'entreprise peut faire le choix du paiement des heures supplémentaires ou d'un repos compensateur de remplacement*

– soit d'un repos compensateur de remplacement \_\_\_\_\_ [compléter : préciser les conditions de demande de prise d'un repos compensateur – exemple : Le repos compensateur peut être pris à la demande expresse du salarié. Il est convenu que ces RCR pourront être pris par journée et demi-journée au choix du salarié. Par ailleurs, pour la prise de son repos, le salarié devra adresser une demande écrite à son responsable hiérarchique via le système informatique en vigueur au sein de l'entreprise au moins 7 jours avant la date souhaitée du repos].

#### 5.7. Horaire collectif de travail

[article optionnel : si l'entreprise souhaite mettre en place un horaire collectif]

L'horaire de travail hebdomadaire est réparti sur 5 jours, du lundi au vendredi.

Néanmoins, le salarié pourra être amené à travailler le samedi de façon exceptionnelle, sous réserve que l'employeur justifie du caractère exceptionnel de l'intervention et d'en informer le salarié au moins 2 semaines avant, afin qu'il puisse s'organiser.

L'horaire collectif est affiché par la direction dans les conditions prévues à l'article D. 3171-1 du code du travail.

Ces horaires prévoient des plages variables d'arrivée et de départ qui seront fixées dans un règlement d'horaires variables distinct des présentes dispositions.



## 6. Salariés à temps partiel

### 6.1. Statut du salarié à temps partiel

Sont considérés comme travaillant à temps partiel, les salariés dont la durée de travail effectif est inférieure à la durée légale de travail, conformément à l'article L. 3123-1 du code du travail.

Les salariés à temps partiel bénéficieront des mêmes dispositions que les salariés à temps plein, sous réserve de dispositions légales spécifiques.

### 6.2. Durée du travail des salariés à temps partiel. – Heures complémentaires

Constituent des heures complémentaires les heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée du travail prévue à son contrat de travail.

Le nombre d'heures complémentaires potentiellement réalisables est porté au tiers de la durée du travail contractuelle.

Les heures complémentaires éventuellement réalisées dans la limite de l'article L. 3123-20 du code du travail, feront l'objet d'une rémunération majorée de 25 %.

## 7. Organisation du temps de travail en forfait annuel jours

### 7.1. Salariés concernés

Conformément à l'article L. 3121-58 du code du travail, les dispositions suivantes s'appliquent aux salariés ayant la qualité de salariés non cadres et cadres « autonomes », tels que définis à l'article 2.3 des présentes dispositions [commentaire : il est possible de prévoir que seuls les cadres autonomes (et non les salariés « autonomes ») peuvent bénéficier des conventions de forfait en jours]. Dans l'entreprise, les salariés concernés sont :

[métiers à lister].

Le décompte du temps de travail de ces salariés se fera donc exclusivement à la journée travaillée.

### 7.2. Durée annuelle décomptée en jours

Il est rappelé que l'employeur peut appliquer ces dispositions prévoyant un forfait de 218 jours maximum avec 5 semaines de congés payés directement au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus après en avoir informé les délégués du personnel, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens.

Néanmoins, l'entreprise peut adapter la durée du travail annuel prévu dans les présentes dispositions à l'aide du tableau indicatif ci-dessous.

*Exemple de calcul avec un forfait de 218 jours travaillés*

365 jours [à vérifier selon les années] dans l'année – 25 jours de congés payés – 8 jours fériés [à vérifier selon les années] – 104 week-ends [à vérifier selon les années]

=228 jours

228 jours – forfait jours (ex. 218 jours) = \_\_\_\_ (ex : 10 JRTT [à vérifier selon les années])

Les parties conviennent que la durée de travail des salariés visés à l'article 7.1.1 des présentes dispositions est égale à \_\_\_\_ [à compléter] jours par année civile.

Le forfait en jours tel que défini ci-dessus doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

### 7.3 Octroi de jours de repos ou « JRTT »

#### 7.3.1 Nombre de JRTT

Le nombre de jours de repos est calculé chaque année en fonction du nombre de jours fériés tombant un jour ouvré (cf. tableau ci-dessus).

*Exemple de calcul :*

En 2018, pour un forfait jours de 218 jours travaillés, y compris la journée de solidarité, le nombre de jours de repos est fixé à 9 jours.

En \_\_\_\_ [à compléter], pour un forfait jours de \_\_\_\_ [à compléter] jours travaillés, y compris la journée de solidarité, le nombre de jours de repos est fixé à \_\_\_\_ [à compléter] jours.

Ce nombre est défini pour un collaborateur à temps plein et présent toute l'année.

### 7.3.2 Période d'acquisition des JRTT

La période d'acquisition des JRTT est l'année civile s'écoulant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

### 7.3.3. Prise des JRTT

Prise par journées ou demi-journées

Les repos accordés aux salariés concernés par le présent article sont pris par journées entières ou par demi-journées, consécutives ou non.

Fixation des dates

Les dates de prise de repos sont fixées comme suit :

- \_\_\_\_ jours de repos fixés à l'initiative de l'employeur (« JRTT employeur »), au début de chaque période de référence, et après information des représentants du personnel s'ils existent. L'employeur ne pourra pas fixer plus de 5 jours de repos par an.
- les jours de repos restants seront fixés à l'initiative des salariés, après validation par le supérieur hiérarchique (« JRTT salariés »).

Il est rappelé que les JRTT doivent être posés dans un délai raisonnable préalablement à leur prise afin de ne pas désorganiser l'activité des services.

- prise sur l'année civile.

Les jours de repos acquis au cours d'une période de référence devront obligatoirement être pris au cours de l'année civile concernée.

Ils devront en conséquence être soldés au 31 décembre de chaque année et ne pourront en aucun cas être reportés à l'issue de cette période ni faire l'objet d'une indemnité compensatrice.

L'entreprise veillera à ce que l'ensemble des jours de repos soient pris sur l'année civile.

### 7.4. Rémunération des salariés

La rémunération des salariés sous forfait jours est fixée sur une base annuelle dans le cadre d'une convention individuelle de forfait conclue avec chaque intéressé. La prise de JRTT est neutre sur la rémunération qui est maintenue.

### 7.5. Conclusion d'une convention individuelle avec chaque salarié concerné

Le dispositif susvisé sera précisé dans une convention individuelle de forfait en jours conclue avec chacun des salariés concernés sur la base des modalités rappelées ci-dessus.

Les termes de cette convention rappelleront notamment les principes édictés dans la présente décision unilatérale et comporteront les mentions exigées conformément à l'article L. 3121-64 du code du travail.

### 7.6. Impact des absences et arrivées/départs en cours de période sur la rémunération

- En cas d'entrée ou de départ en cours de période de référence ou de non-acquisition d'un droit complet à congés payés, la durée du travail annuelle des salariés concernés sera calculée au *pro rata temporis*.

- Le forfait jour sera recalculé au *pro rata temporis* du temps de présence sur la période concernée en cas d'année incomplète, auquel seront éventuellement ajoutés les jours de congés payés non acquis, le cas échéant. Le nombre de JRTT sera recalculé en conséquence.
- Les salariés engagés sous contrat à durée déterminée et présents une partie seulement de l'année civile, se verront appliquer des règles de prorata identiques.

Il est rappelé que les périodes d'absence assimilées à du temps de travail effectif n'ont aucune incidence sur les droits à jours de repos forfaitaire. Il en va ainsi notamment pour :

- les jours de congés payés légaux et conventionnels ;
- les jours fériés ;
- les jours de repos eux-mêmes ;
- les repos compensateurs ;
- les jours de formation professionnelle continue ;
- les jours enfant malade ;
- les heures de délégation des représentants du personnel et délégués syndicaux ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale.
- Toutes les autres périodes d'absence (exemple : maladie, congé sans solde...) du salarié pour quelque motif que ce soit entraîneront une réduction d'autant du nombre jours restant à travailler du forfait en jours. Le nombre de jours de repos sera recalculé en conséquence.

Les jours d'absences non assimilés à du temps de travail effectif pour le décompte du temps de travail réduisent d'autant le forfait en jour restant à travailler sur l'année. L'impact que ce nouveau forfait en jours peut avoir sur les jours de repos, ne peut s'assimiler à une récupération des absences de la part de l'employeur.

#### 7.7. Forfaits jours réduits

Si des salariés étaient amenés à travailler un nombre de jours inférieurs au forfait défini pour les salariés à temps plein, un avenant spécifique serait alors mis en place en accord avec les intéressés.

Le forfait jour sera recalculé proportionnellement à la durée du travail de l'intéressé. Le nombre de jours non travaillés sera recalculé en conséquence.

*Exemple de calcul avec un forfait réduit à 80 % de 218 jours travaillés*

218 jours × 80 % = 174 jours

Calcul des jours non travaillés :

365 jours [à vérifier selon les années] dans l'année – 25 jours de congés payés – 8 jours fériés [à vérifier selon les années] – 104 week-ends [à vérifier selon les années]

= 228 jours

Les jours non travaillés = 228 jours – 174 jours = 54 jours

La rémunération est lissée et correspond à 80 % de la rémunération à temps plein.

#### 7.8. Repos quotidien et hebdomadaire

Les salariés concernés en forfait jour bénéficient de 13 heures de repos consécutives entre chaque journée de travail et de 48 heures consécutives de repos hebdomadaires.

Il est demandé à chacun des salariés d'organiser son activité afin qu'elle s'inscrive dans ces limites, sous le contrôle de l'employeur.

#### 7.9. Contrôle du nombre de jours travaillés

- Suivi individuel et contrôle

Le nombre de jours travaillés est décompté selon le système de gestion des temps et des activités en vigueur au sein de l'entreprise.

Ce système permet de garantir en outre le suivi de :

- la date et le nombre de jours travaillés ;
- la date et le nombre de jours de repos ;
- le positionnement de ces jours.
- Entretien individuel annuel

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-65 du code du travail, un entretien individuel annuel sera organisé avec chaque salarié concerné afin de faire le point avec lui sur :

- sa charge de travail son organisation du travail au sein de l'entreprise ;
- l'amplitude de ses journées de travail ;
- l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ;
- sa rémunération.

L'objectif est de vérifier l'adéquation de la charge de travail au nombre de jours de repos.

Ainsi, à l'occasion de cet entretien, le salarié pourra indiquer à son supérieur hiérarchique qu'il estime sa charge de travail excessive. Cet entretien est distinct de l'entretien professionnel sur les perspectives d'évolution professionnelle.

Le salarié aura aussi la possibilité à tout moment de saisir son supérieur hiérarchique ou son employeur en cas de difficulté relative à sa charge de travail. Dans cette hypothèse, l'employeur organisera un entretien avec le salarié dans un délai raisonnable.

#### 7.10. Droit à la déconnexion

Les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion sont définies par l'employeur, dans une charte, après consultation des représentants du personnel, s'ils existent selon les modalités fixées par l'article L. 2242-8, alinéa 7 du code du travail.

#### 8. Temps de déplacements

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif.

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

Les contreparties sont déterminées par l'employeur après consultation du comité social et économique. Dans l'attente de la mise en place du comité social et économique dans l'entreprise, ces dispositions s'appliquent aux instances représentatives du personnel existantes.

### CHAPITRE III

#### ENTRÉE EN VIGUEUR

#### 9. Entrée en vigueur

Ces dispositions entrent en vigueur le \_\_\_\_\_.

L'entreprise appliquant l'accord type ci-dessus défini s'engage à adresser à la commission paritaire de branche la décision unilatérale appliquée.

#### **Article 4**

##### *Entrée en vigueur et durée*

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties conviennent de se rencontrer dans un délai de 2 ans pour envisager les adaptations du présent accord qui pourraient s'avérer nécessaires en fonction du bilan des accords appliqués dans les entreprises de moins de 50 salariés.

#### **Article 5**

##### *Dépôt*

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

#### **Article 6**

##### *Extension*

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

Fait à Paris, le 15 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3269

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 759. – POMPES FUNÈBRES**

ACCORD DU 27 FÉVRIER 2018  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018

NOR : ASET1850484M  
IDCC : 759

Entre :

FFPE,

D'une part, et

FGT CFTC ;

INTERCO CFDT ;

SNESF ;

SNT CGT ;

UNSF FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux se sont accordés sur une revalorisation des niveaux de salaires minima conventionnels et sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Cette négociation a, notamment, pour objectifs de mettre en œuvre dans la branche des services funéraires des pratiques salariales homogénéisées sur l'ensemble du champ d'application de la convention collective du personnel des pompes funèbres.

Les organisations patronales et les organisations syndicales se sont rencontrées les 12 décembre 2017, 11 janvier et 27 février 2018 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue par les dispositions du code du travail.

Au terme de la négociation, l'accord suivant a été conclu.

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

### *Champ d'application*

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail, s'applique à l'ensemble des personnels couverts par la convention collective nationale IDCC 759 des entreprises de pompes funèbres répertoriées sous le code APE 9603Z.

## **Article 2**

### *Revalorisation. – Barème national des salaires*

Les parties au présent accord conviennent d'une revalorisation du barème national à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2018, selon les modalités définies en annexe.

Le barème national de la branche des services funéraires définit pour chaque niveau et chaque position de la classification des emplois un montant mensuel de salaire minimum. Les grilles de salaires mensuels minima conventionnels des ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres, annexés au présent accord, annulent et remplacent, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 les barèmes conventionnels précédemment en vigueur.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, les salaires minima conventionnels des ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres sont exprimés en salaires mensuels.

En fonction du niveau et de la position dans la classification de l'emploi exercé par le salarié, ce salaire mensuel brut minimum doit être comparé avec le salaire mensuel brut versé au salarié.

Cette comparaison doit s'opérer en prenant en compte tous les éléments de rémunération fixes et mensuels tels que prévus à l'annexe III de l'accord du 25 avril 1996. À savoir, la prise en compte au prorata du temps de présence : des gratifications, avantages en nature ou toute autre prime résultant d'un usage, d'un accord d'entreprise ou d'un contrat de travail à l'exception des paiements d'heures supplémentaires, primes d'assiduité et d'ancienneté, et des remboursements de frais.

Si d'autres éléments de rémunération prévus à l'annexe III de l'accord du 25 avril 1996 et entrant dans l'appréciation des salaires minimaux conventionnels ne sont pas versés mensuellement, le montant divisé par 12 pour un versement annuel ou par 3 pour un versement trimestriel sera pris en compte dans la comparaison.

## **Article 3**

### *Salaires minima conventionnels et Smic*

Dans le cadre de la mise à jour des barèmes de salaires, les parties conviennent que les salaires minima conventionnels ne peuvent être inférieurs au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) conformément aux modalités de calcul de comparaison définies dans les articles L. 3231-1 à L. 3231-11, L. 3231-12, R. 3231-1 et D. 3231-3 à D. 3231-16 du code du travail.

Afin de mettre en conformité l'annexe III relative au calcul du salaire minimum conventionnel, le texte de l'alinéa 2 est modifié ainsi :

Le salaire minimum mensuel conventionnel précisé pour chaque niveau et position de la classification des emplois, est établi sur la base de la durée mensuelle légale du travail. Pour apprécier le salaire brut mensuel d'un salarié lors de sa comparaison avec le salaire minimum mensuel conventionnel, seront pris en compte, au prorata du temps de présence les éléments de rémunération mensuels fixes suivants :

- le salaire de base ;
- les avantages en nature ;

- les gratifications ou toute autre prime résultant d'un accord d'entreprise, d'usage ou d'un contrat individuel de travail, individuelle ou collective constituant un élément prévisible de rémunération.

Ainsi que des éléments de rémunération dont la périodicité est annuelle ou trimestrielle et dont le montant sera traduit mensuellement pour une prise en compte dans la comparaison ;

- les primes de fin d'année ;
- les primes de vacances.

Ne seront pas pris en compte :

- les remboursements de frais effectivement supportés par le salarié ;
- les primes forfaitaires destinées à compenser les frais exposés par les salariés du fait de leur prestation de travail (primes de panier, d'outillage, de salissure, indemnités de petit ou grand déplacement...) ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les majorations pour travail du dimanche, des jours fériés, et de nuit ;
- les primes d'ancienneté et d'assiduité ;
- les primes liées à la situation géographique, ou à des conditions particulières de travail (danger, froid, bruit, insalubrité...) ;
- les primes collectives liées à la production globale de l'entreprise, sa productivité ou ses résultats ;
- les primes de transport ;
- la participation et l'intéressement collectif.

#### **Article 4**

##### *Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes*

Les parties au présent accord, après examen de l'état des lieux sur l'égalité entre les femmes et les hommes et analyse des éléments du rapport de branche 2017, notamment des rémunérations moyennes annuelles brutes résultant de l'enquête de branche auprès des entreprises, conviennent de rappeler aux entreprises la nécessité de mise en œuvre des actions prévues dans l'accord du 25 septembre 2008 sur l'égalité professionnelle dans la branche des services funéraires et la nécessité, pour chaque entreprise, de mettre en œuvre des actions pour remédier à d'éventuelles disparités au sein de leur entreprise.

Concernant le thème des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, les parties au présent accord rappellent que les grilles de salaires évoluant en fonction de l'ancienneté sont applicables aux collaborateurs de niveau I à IV, et que des salaires minimaux conventionnels sont prévus pour les collaborateurs de niveau V, VI et VII.

Or, ces grilles de salaires et ces salaires minimaux conventionnels s'appliquent indistinctement aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

#### **Article 5**

##### *Dépôt*

Le présent accord constituant un avenant à la convention collective nationale des pompes funèbres du 1<sup>er</sup> mars 1974, sera, en application des articles L. 2231-6 et L. 2231-7, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, déposé au ministère du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 27 février 2018.

(Suivent les signatures.)



GRILLE DE SALAIRES 2018 MENSUELLE

*Ouvriers et employés*

Niveau	Position	ANCIENNETÉ DANS L'EMPLOI						
		Embauche	3 ans	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans
I		1 500 €	1 542 €	1 560 €	1 599 €	1 638 €	1 687 €	1 738 €
II	1	1 514 €	1 557 €	1 575 €	1 618 €	1 660 €	1 710 €	1 761 €
	2	1 522 €	1 565 €	1 583 €	1 640 €	1 682 €	1 733 €	1 785 €
III	1	1 537 €	1 581 €	1 599 €	1 657 €	1 699 €	1 750 €	1 803 €
	2	1 545 €	1 589 €	1 607 €	1 665 €	1 708 €	1 759 €	1 812 €
IV	1	1 628 €	1 651 €	1 674 €	1 724 €	1 776 €	1 829 €	1 884 €
	2	1 682 €	1 706 €	1 729 €	1 781 €	1 834 €	1 889 €	1 946 €

*Cadres*

NIVEAU	POSITION	
V	1	2 057 €
	2	2 200 €
VI	1	2 450 €
	2	2 900 €
VII		3 600 €

Brochure n° 3375

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION**

AVENANT N° 9 DU 16 JANVIER 2018  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX GARANTIS  
À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018

NOR : ASET1850460M  
IDCC : 3017

Entre :  
UNIM ;  
UPF,

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

D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

*Revalorisation des grilles*

Les grilles de salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) figurant à la convention collective nationale unifiée ports et manutention (CCNU) sont revalorisées d'un taux uniforme de 1,25 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

**Article 2**

*Recommandations en faveur de l'égalité salariale hommes/femmes*

Conformément aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail et à l'article 10 de la CCNU, les entreprises et les établissements portuaires s'engagent à respecter le principe de l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes pour un même poste ou un poste de nature équivalente.

À cet effet, l'UPF et l'UNIM recommandent à leurs adhérents :

- d'analyser l'évolution des rémunérations par catégorie et par sexe ;
- de mesurer les écarts éventuels, en prenant en compte l'âge des salariés et leur ancienneté dans la classification ;
- de définir et de mettre en œuvre, dans le cadre des négociations salariales d'entreprise ou d'établissements, les mesures permettant de maintenir l'égalité salariale hommes/femmes ou le cas

échéant de supprimer les écarts de rémunération qui seraient constatés entre les hommes et les femmes.

- de veiller à l'équilibre des rémunérations entre les hommes et les femmes dans les processus de recrutement ;
- de veiller à ce que les temps partiels ne soient pas pénalisants pour la gestion des rémunérations.

### **Article 3**

#### *Application de l'accord*

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du travail en vue de son extension.

Il est applicable à compter de la date de sa signature et rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Fait à Paris, le 16 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

Tableaux des grilles de minima conventionnels applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018

Nouvelle grille - CCN unifiée « Ports et manutention » assortie de la suppression de la RMG.

Grille applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

## Salaires bruts mensuels (autres salariés)

(En euros.)

SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH)												
NON-CADRES		Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
Niv. A												
Niv. B	30	1 505	1 528	1 558	1 589	1 621	1 650	1 684	1 714	1 746	1 776	1 805
Niv. C												
– échel. 1	53	1 525	1 577	1 631	1 685	1 737	1 791	1 846	1 899	1 952	2 005	2 058
– échel. 2	57	1 631	1 688	1 746	1 802	1 859	1 918	1 974	2 032	2 090	2 145	2 203
– échel. 3	61	1 735	1 798	1 859	1 921	1 982	2 042	2 104	2 165	2 226	2 288	2 348
Niv. D												
– échel. 1	65	1 832	1 897	1 960	2 025	2 090	2 155	2 219	2 283	2 347	2 413	2 477
– échel. 2	68	1 939	2 006	2 076	2 142	2 210	2 280	2 347	2 416	2 484	2 553	2 620
Niv. AM												
– échel. 1	77	2 194	2 271	2 348	2 426	2 504	2 581	2 658	2 736	2 812	2 890	2 967
– échel. 2	83	2 335	2 418	2 501	2 583	2 665	2 748	2 831	2 915	2 996	3 079	3 162
Cadres												
– échel. 1	83	2 335	2 418	2 501	2 583	2 665	2 748	2 831	2 915	2 996	3 079	3 162
– échel. 2	91	2 591	2 682	2 774	2 864	2 955	3 048	3 139	3 230	3 322	3 413	3 504

NON-CADRES		SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH)										
		Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
- échel. 3	110	3 125	3 234	3 345	3 456	3 566	3 676	3 785	3 897	4 007	4 116	4 226
(*) Écart moyen entre colonnes.												

*Salaires bruts mensuels (ouvrier de la filière exploitation titulaire  
d'au moins 2 CQP d'ouvrier docker)*

(En euros.)

NON-CADRES		SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH)										
		Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
Niv. A												
Niv. B	49	1 551	1 600	1 648	1 697	1 747	1 795	1 845	1 892	1 941	1 991	2 039
Niv. C												
– échel. 1	58	1 614	1 672	1 728	1 786	1 845	1 902	1 959	2 017	2 076	2 133	2 191
– échel. 2	61	1 719	1 780	1 843	1 904	1 964	2 024	2 087	2 148	2 208	2 270	2 332
– échel. 3	64	1 827	1 891	1 955	2 019	2 085	2 149	2 212	2 278	2 342	2 407	2 471
Niv. D												
– échel. 1	64	1 943	2 007	2 072	2 135	2 200	2 264	2 328	2 393	2 456	2 521	2 585
– échel. 2	68	2 050	2 116	2 185	2 252	2 320	2 387	2 455	2 522	2 590	2 658	2 726
Niv. AM												
– échel. 1	73	2 327	2 401	2 473	2 546	2 619	2 692	2 765	2 837	2 910	2 983	3 056
– échel. 2	78	2 468	2 546	2 623	2 700	2 778	2 855	2 934	3 011	3 088	3 166	3 243
(*) Écart moyen entre colonnes.												

CCN unifiée « Ports et Manutention ».

Grille applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 aux salariés des ports de commerce et à ceux des ports de pêche.

*Salaires bruts mensuels (salariés des établissements portuaires)*

	Pas moyen d'ancienneté entre 0 et 27 ans	SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH)										
		Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
Niv. A												
Niv. B	51	1 609	1 661	1 712	1 763	1 813	1 865	1 917	1 967	2 018	2 070	2 120
Niv. C												
– échel. 1	60	1 625	1 685	1 746	1 805	1 865	1 926	1 987	2 047	2 106	2 166	2 225
– échel. 2	63	1 648	1 712	1 775	1 837	1 901	1 962	2 025	2 089	2 152	2 214	2 278
– échel. 3	67	1 690	1 754	1 817	1 880	1 944	2 008	2 072	2 143	2 220	2 289	2 356
Niv. D												
– échel. 1	70	1 729	1 799	1 869	1 940	2 010	2 080	2 150	2 220	2 289	2 360	2 430
– échel. 2	71	1 771	1 842	1 912	1 983	2 054	2 125	2 195	2 267	2 337	2 408	2 479
Niv. AM												
– échel. 1	99	1 851	1 950	2 050	2 150	2 248	2 369	2 472	2 582	2 647	2 746	2 845
– échel. 2	123	2 174	2 296	2 420	2 542	2 665	2 788	2 910	3 033	3 157	3 278	3 401
– échel. 3	144	2 223	2 366	2 511	2 655	2 799	2 942	3 087	3 230	3 375	3 516	3 660
Cadres												
– échel. 1	247	2 779	3 025	3 271	3 521	3 768	4 014	4 262	4 509	4 755	5 002	5 249
– échel. 2	252	3 242	3 493	3 746	3 998	4 249	4 505	4 756	5 009	5 261	5 512	5 764
– échel. 3	278	3 610	3 887	4 165	4 445	4 722	5 000	5 278	5 558	5 835	6 113	6 392
– échel. 4		5 002										

Brochure n° 3225

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1266. – PERSONNEL DES ENTREPRISES**  
**DE RESTAURATION DE COLLECTIVITÉS**

---

AVENANT N° 1 DU 12 FÉVRIER 2018  
À L'AVENANT N° 52 DU 11 MARS 2016 RELATIF AU TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1850482M  
IDCC : 1266

---

Entre :

SNRC ;

SNERS,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

INOVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les parties signataires avaient conclu le 11 mars 2016 l'avenant n° 52 relatif au temps partiel. Cet avenant visait à faire évoluer les dispositions de la convention collective relatives aux modalités d'organisation du temps partiel en tenant compte :

- d'une part des spécificités des activités des entreprises du secteur de la restauration collective ;
- d'autre part du souhait des salariés de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle ou de conserver la possibilité d'avoir deux emplois.

Par la signature de cet avenant, elles avaient notamment souhaité :

- porter la durée minimale de travail à 24 heures et rappeler les cas de dérogation à cette durée à la demande du salarié ;
- porter la limite dans laquelle peuvent être effectuées des heures complémentaires jusqu'au quart de la durée inscrite au contrat de travail.

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 a opéré certaines modifications relatives à la réglementation applicable en matière de temps partiel.



Celles-ci concernent notamment :

- les modalités selon lesquelles les horaires de travail des salariés effectuant une durée de travail inférieure à 24 heures sont regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes ;
- les garanties à prévoir par accord collectif lorsque ce dernier met en œuvre la dérogation relative au contingent d’heures complémentaires.

Les modalités et certaines des garanties énoncées ci-dessus n’ont pu être prévues par les signataires de l’avenant n° 52 du 11 mars 2016, du fait que ces obligations ont été instaurées postérieurement à la conclusion dudit avenant.

Afin de permettre la pleine effectivité des dispositions conventionnelles conclues au sein de l’avenant n° 52 du 11 mars 2016 et après avoir rappelé que les salariés à temps partiel disposent des mêmes droits et avantages que ceux applicables aux salariés à temps plein à proportion de leur temps de travail, et notamment en ce qui concerne les possibilités de promotion, de déroulement de carrière et d’accès à la formation professionnelle, les parties signataires sont convenues, dans le cadre du présent avenant, des dispositions suivantes.

Le présent avenant :

- annule et remplace l’article 1.2 de l’article 15 de la convention collective, paragraphe « Emploi des salariés à temps partiel » ;
- ajoute un article 5 intitulé « Période minimale de travail continue » à l’article 15 de la convention collective, paragraphe « Emploi des salariés à temps partiel ».

Ces dispositions ont vocation à concerner tous les salariés de la branche visés par la troisième partie, livre I<sup>er</sup>, titre II, chapitre 3, section 1 du code du travail, indépendamment de l’effectif de l’entreprise.

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

### *Champ d’application*

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l’ensemble des entreprises et des salariés compris dans le champ d’application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (*Journal officiel* du 17 février 1984), tel que modifié par l’avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (*Journal officiel* du 5 juillet 1997).

Le présent avenant ayant vocation à sécuriser les employeurs et salariés de la branche au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les partenaires sociaux signataires du présent avenant décident qu’il est applicable à l’ensemble des entreprises et établissements, quel que soit leur effectif, y compris ceux de moins de 50 salariés.

## **Article 2**

### *Durée minimale de travail et dérogation à la demande du salarié*

L’article 1.2 intitulé « Dérogation à la demande du salarié » du paragraphe « Emploi des salariés à temps partiel » de l’article 15 de la convention collective est supprimé et remplacé par :

#### « Article 1.2

#### *Dérogation à la demande du salarié*

Il peut être dérogé à la durée minimale de 24 heures, à la demande écrite et motivée du salarié.

Cette dérogation doit permettre au salarié :

- de faire face à des contraintes personnelles et ce, en vue de favoriser un équilibre entre son activité professionnelle et sa vie familiale ;

- de conserver la liberté de cumuler plusieurs activités lui permettant d’avoir un emploi à temps plein ou à défaut, d’une durée supérieure ou égale à 24 heures par semaine ;
- dans l’objectif de favoriser la possibilité d’occuper un second emploi, pour les contrats inférieurs à 12 heures hebdomadaires ou 52 heures mensuelles, de disposer dans son contrat de travail d’horaires réguliers, fixes et sans coupure, sauf demande expresse de sa part.

Une durée de travail inférieure à 24 heures, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études.

Dans l’hypothèse d’une dérogation à la durée minimale fixée à l’article 1.1, les périodes de travail doivent être organisées de façon à regrouper les horaires en journées ou en demi-journées régulières ou complètes.

Toutefois, le salarié ayant fait la demande d’un temps partiel de moins de 24 heures à l’embauche pourra, à son initiative et sans justification, demander à ce que sa durée minimale de travail soit portée à 24 heures. L’employeur lui donnera priorité, au regard des possibilités et des nécessités d’organisation du service. »

### **Article 3**

#### *Durée minimale de travail continu*

Un article 5 intitulé « Durée minimale de travail continu » est ajouté au sein du paragraphe « Emploi des salariés à temps partiel » de l’article 15 de la convention collective comme suit :

#### « Article 5

#### *Durée minimale de travail continu*

Sauf demande expresse du salarié, l’entreprise ne peut imposer, au cours d’une même journée, un travail continu d’une durée inférieure à 2 h 30. »

### **Article 4**

#### *Entrée en vigueur et durée*

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l’arrêté d’extension.

### **Article 5**

#### *Dénonciation ou modification*

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, il peut être dénoncé ou modifié à condition d’observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l’article L. 2261-7 du code du travail.

### **Article 6**

#### *Extension*

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l’extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d’application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, conformément à l’article 1<sup>er</sup> du présent avenant.

Le présent avenant fera l’objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Fait à Paris, le 12 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3225

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1266. – PERSONNEL DES ENTREPRISES**  
**DE RESTAURATION DE COLLECTIVITÉS**

---

AVENANT N° 55 DU 11 FÉVRIER 2018  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS

NOR : ASET1850480M  
IDCC : 1266

---

Entre :

SNRC ;

SNERS,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

INOVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (*Journal officiel* du 17 février 1984) tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (*Journal officiel* du 5 juillet 1997).

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant, soulignant l'importance du respect de salaires minima dans l'ensemble de la branche, rappellent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

**Article 2**

*Taux horaires minima*

Les taux horaires minima, tels que définis à l'article 16.1 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit.

(En euros.)

NIVEAU	TAUX HORAIRE
I	9,88
II	9,98
III	10,13
IV	10,29
V	10,68
VI	11,14
VII	12,00
VIII	13,03
IX	16,86

### Article 3

#### *Salaires minima mensuels*

Les salaires minima mensuels (pour une durée de travail de 151,67 heures), tels que définis à l'article 16.2 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM MENSUEL
I	1 498,50
II	1 513,51
III	1 536,44
IV	1 560,98
V	1 619,18
VI	1 689,69
VII	1 820,14
VIII	1 975,92
IX	2 557,44

### Article 4

#### *Revenus minima annuels*

Les revenus minima annuels (pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures sur 12 mois), garantis aux salariés qui peuvent justifier de 1 an d'ancienneté continue et révolue et tels que définis à l'article 16.3 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	REVENU MINIMUM ANNUEL
I	19 480,50
II	19 675,60
III	19 973,66
IV	20 292,76

NIVEAU	REVENU MINIMUM ANNUEL
V	21 049,36
VI	21 965,95
VII	23 661,76
VIII	25 686,95
IX	33 246,72

## Article 5

### *Égalité femmes/hommes*

Les parties signataires entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement à celui de l'égalité des rémunérations.

L'avenant n° 46, relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, dans son article 6, rappelle que « l'employeur doit assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, et à ancienneté égale, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ».

De même, l'avenant n° 47, relatif aux classifications des emplois et salaires, affirme dans son préambule la nécessité d'« assurer l'égalité professionnelle au travers de la formation et de la promotion ».

Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires impératives en vigueur, les bilans et rapports de situation comparée doivent permettre d'identifier les points d'amélioration à apporter pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la restauration collective, conformément aux dispositions conventionnelles, légales et réglementaires.

## Article 6

### *Dénonciation ou modification de l'avenant*

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective.

## Article 7

### *Entrée en vigueur et durée de l'avenant*

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

## Article 8

### *Extension de l'avenant*

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983, conformément à l'article 1<sup>er</sup> du présent avenant.

Fait à Paris, le 11 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3302

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2147. – ENTREPRISES DES SERVICES D'EAU**  
**ET D'ASSAINISSEMENT**

---

**AVENANT N° 16 DU 7 MARS 2018**  
**RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI ET DE LA CPNE**

NOR : ASET1850472M  
IDCC : 2147

---

Entre :

FP2E ;

FDEI,

D'une part, et

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

INTERCO CFDT ;

CGT FDSP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte différentes mesures qui confortent le rôle central des branches et visent à renforcer la négociation collective en leur sein.

En particulier, l'article 24 de ladite loi prévoit que chaque branche doit mettre en place par le biais d'un accord une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, ci-après désignée CPPNI (art. L. 2232-9 nouveau du code du travail).

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité que la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche, qui était jusqu'alors commune à la commission sociale paritaire puisse fonctionner de façon distincte.

Afin de développer et répondre à la modernisation du dialogue social, les parties signataires reconnaissent la nécessité d'avoir un interlocuteur référent par organisation syndicale.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur volonté commune que la branche soit demain plus ambitieuse sur les enjeux de gestion prévisionnelle des emplois et compétences ; la relance des

travaux de l'observatoire des métiers, le maintien dans l'emploi des seniors et l'insertion dans l'emploi des jeunes notamment par l'alternance doivent devenir des priorités de la future CPNE.

Les représentants des employeurs, tout en partageant ces objectifs, rappellent que la branche ne peut se substituer aux politiques propres de chacune des entreprises la composant.

Ainsi, il a été convenu ce qui suit :

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

#### *Mise en place de la CPPNI*

Conformément à l'article L. 2232-9, I du code du travail, les signataires du présent avenant entendent mettre en place une CPPNI dans la branche des entreprises des services d'eau et d'assainissement.

La CPPNI des entreprises des services d'eau et d'assainissement vient se substituer dans ses missions et ses modalités de fonctionnement à la commission sociale paritaire de la branche, ci-après désignée CSP, ainsi qu'à la commission d'interprétation, visée à l'article 11 de la convention collective nationale de branche, article qui de ce fait est annulé.

La CCPNI est constituée de 4 représentants de chacune des organisations syndicales représentatives au sein de la branche et des représentants des entreprises adhérentes à la convention collective nationale de branche.

### **Article 2**

#### *Missions de la CPPNI*

La CPPNI exerce notamment les missions suivantes :

- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics,
- mener les négociations au niveau de la Branche et définir son calendrier de négociation,
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ; particulièrement à travers la GPEC,
- exercer une veille permanente sur les évolutions socio-économiques, réglementaires et des modes de gouvernance du secteur professionnel pour alimenter le rapport de branche,
- exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail,
- établir un rapport annuel d'activité intégrant notamment la liste de tous les accords d'entreprise reçus dans la période, qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprenant entre autres un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre ci-dessous :
  - de la durée du travail, de la répartition et de l'aménagement des horaires ;
  - du repos quotidien et des jours fériés ;
  - des congés payés et autres congés ;
  - du compte épargne-temps.

Il s'agit notamment d'appréhender l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. La CPPNI formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Enfin, doivent être obligatoirement transmis à la CPPNI tous les accords d'entreprise visant les thèmes tels que visés ci-dessus (CPPNI@fp2e.org).

Par ailleurs, la CPPNI est destinataire des conventions et accords d'entreprise conclus avec les représentants élus du personnel.

La CPPNI reprend toutes les missions précédemment assurées par la CSP ainsi que toutes missions proposées par la majorité des organisations syndicales représentatives et validées par les représentants des entreprises adhérentes.

### Article 3

#### *Fonctionnement de la CPPNI*

En dehors des cas où elle siège en tant que commission de négociation ou d'interprétation où les règles de validité des accords collectifs sont applicables, chaque organisation syndicale représentative dispose d'une voix quels que soient ses membres présents ou représentés pour exprimer sa position, sauf texte contraire. Chaque organisation syndicale représentative pourra se faire représenter par une autre dûment mandatée, en cas d'absence de ses représentants.

La CPPNI se réunit au moins trois fois sur la base d'un calendrier arrêté pour l'année civile à la dernière réunion de l'année précédente. Le calendrier des dates retenues est accompagné de la liste des thèmes à traiter pour l'année à venir, établie à partir des demandes et propositions présentées par l'une ou l'autre des organisations salariales ou patronales composant la commission paritaire.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la FP2E, qui en définit les moyens.

Chaque organisation syndicale représentative désigne, au sein de sa représentation, un interlocuteur référent parmi ses quatre représentants.

Le tableau en annexe liste l'ensemble des sujets concernés, et précise la répartition des rôles entre CPNE, CPPNI et SPP (section paritaire professionnelle) de la branche.

### Article 4

#### *Avis d'interprétation*

Soit à la demande expresse d'une partie demanderesse, soit à la demande d'une juridiction, la CPPNI peut rendre un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif, présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges.

Lorsqu'elle se prononce pour interpréter les termes de la convention, la commission ne siège qu'avec des représentants des organisations signataires de ladite convention collective.

Les avis sont pris sur la base d'un nombre égal de représentants employeurs et salariés. Ces avis seront mis en ligne sur le site internet de la FP2E.

### Article 5

#### *Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE)*

5.1 La CPNE est mise en place au sein de la branche. Elle exerce ses compétences notamment dans le domaine de l'emploi et la formation professionnelle.

La répartition proposée dans le tableau en annexe entérine donc le rôle de la CPNE comme instance politique décisionnaire de la branche sur les questions relatives notamment à l'emploi, la gestion prévisionnelle des emplois et compétences, l'alternance et la formation, en lien avec le travail de contribution de la SPP.

#### 5.2. Rôle de la CPNE

La CPNE a notamment pour missions à titre principal :

- l'observation des filières, des métiers et des qualifications de la branche :
  - définir le programme de travail annuel de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la Branche permettant notamment de mesurer l'évolution qualitative et quantitative des filières et des métiers (volumes et flux) et les besoins en qualification qui en découlent ;
  - analyser les résultats de ce programme de travail et définir les modalités de sa communication auprès des entreprises de la branche.
- la définition des priorités de formation relevant de la branche :
  - formuler, en lien avec les travaux de l'observatoire, les projets éventuels de créations de formations certifiantes devant répondre à des problématiques de compétences de branche.



- formuler toutes observations et propositions utiles sur les critères de qualité et d'efficacité de la formation ;
- la gestion des fonds mutualisés :
  - définir et, le cas échéant, faire évoluer la répartition par dispositif des poids financiers et des forfaits figurant dans l'accord formation.
  - informer l'organisme collecteur de branche des priorités de la branche par dispositif ainsi que des modes de traitement et d'arbitrage éventuels.
  - s'assurer de la bonne mise en œuvre par la section paritaire professionnelle (SPP) des orientations prioritaires de branche dans l'utilisation des fonds mutualisés au niveau de l'organisme collecteur de la branche.
- la gestion des relations avec notamment les instances en charge de la formation professionnelle :
  - examiner, en lien avec les instances relevant du ministère de l'éducation nationale ou du ministère du travail, l'évolution et/ou la création des nouveaux diplômes et titres et en mesurer l'impact sur la formation dans la branche.

Celles-ci pourront être étendues à toutes missions proposées par la majorité des organisations syndicales représentatives et validées par les représentants des entreprises adhérentes.

### 5.3. Composition de la CPNE

Cette commission paritaire est constituée de 4 représentants de chacune des organisations syndicales représentatives au sein de la branche et de représentants des entreprises adhérentes à la CCNB. La désignation des 4 représentants de chaque organisation syndicale devra se faire à raison de 2 représentants siégeant au sein de la CPPNI de la branche et des 2 représentants siégeant au sein de la SPP de la branche.

### 5.4. Fonctionnement de la CPNE

La CPNE se réunit au moins 2 fois par an sur la base d'un calendrier arrêté pour l'année civile à la dernière réunion de l'année précédente. Le calendrier des dates retenues est accompagné de la liste des thèmes à traiter pour l'année à venir établie à partir des demandes et propositions présentées par l'une ou l'autre des organisations salariales ou patronales composant la commission paritaire.

Les décisions sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés, dûment mandatés, sous réserve du respect de la parité du nombre de voix entre les collègues employeurs et salariés.

Le secrétariat de la CPNE est assuré par la FP2E qui en définit les moyens.

## Article 6

### *Moyens affectés au droit syndical dans la branche*

Pour tenir compte des évolutions prévues dans les dispositifs de gestion du dialogue social au sein de la branche, telles que rappelées au préambule du présent avenant, les partenaires sociaux de la branche ont convenu de revoir les moyens affectés au droit syndical dans ladite branche tels qu'ils ont été définis à l'article 8.1.1.2. de la convention collective nationale de la branche du 12 avril 2000, et dans l'avenant n° 5 à ladite convention.

Dans un premier temps, ont été rappelées les dispositions contenues dans les trois premiers alinéas de l'article 8.1.1.2. de la convention collective nationale de la branche relatives, notamment, à la prise en charge par l'employeur du temps passé lors des réunions à l'initiative de la branche (CPPNI, CPNE et SPP) ainsi que celui consacré à la préparation de ces réunions, qui restent applicables dans leur intégralité, sous réserve du passage de 4 à 6 salariés désignés par chaque organisation syndicale représentative.

Dans un deuxième temps, les partenaires sociaux de la branche ont convenu de revoir les dispositions relatives aux crédits d'heures accordées à chaque organisation syndicale représentative, et définies à l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 5 à la convention collective nationale de la branche.

À ce titre, ledit article, est abrogé et remplacé par le texte suivant : « Le crédit d'heures dont dispose chaque organisation syndicale représentative est porté, à compter de l'exercice 2018 à 600 heures par année civile et une protection pour les représentants de la branche est instauré conformément aux dispositions du code du travail et de la jurisprudence de la Cour de cassation. »

#### **Article 7**

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent avenant. Il entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt et est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 8**

Le champ d'application de cet avenant doit être l'ensemble du secteur tel que défini dans l'article 1<sup>er</sup> de la CCN, pour ce faire les parties signataires conviennent donc d'en demander l'extension.

#### **Article 9**

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé selon les règles du code du travail.

Fait à Paris, le 7 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

**Tableau de répartition des rôles entre SPP, CPNE et CPPNI**

	STRATÉGIE GPEC/PROSPECTIVE/EMPLOI				
	Observatoire métiers avec comité de pilotage	Projets divers (EDEC...)	Bilans alternance/ plan d'actions	Emploi des jeunes et maintien dans l'emploi des seniors	Démarche certification (suivi CQP, création certifications branche...)
SPP	Contributeur	C	C	C	C
CPNE	Décisionnaire	D	D	C	D
CPPNI	Informée	I	I	C	I

	MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE FORMATION						
	Information/ consommation des fonds de branche	Taux de prise en charge présents dans accord	Taux de prise en charge non présents accords	Soutien CFA	Fonds évaluation formation	Fonds ingénierie	Demandes sur-mutualisation
SPP	C	C	C	C	C	C	C
CPNE	D	D	D	D	D	D	D
CPPNI	I	I	I	I	I	I	I

	ACCORDS DE BRANCHE ET IMPACT SUR CONVENTION COLLECTIVE
	Négo/modification des accords
SPP	
CPNE	C
CPPNI	D

Brochure n° 3031

**Convention collective nationale**

**IDCC : 897. – SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL INTERENTREPRISES**

ACCORD DU 21 FÉVRIER 2018  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES GARANTIES  
AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018  
NOR : ASET1850478M  
IDCC : 897

Entre :

PRESANSE,

D'une part, et

SNPST ;

FSS CFDT ;

FFASS CFE-CGC ;

FEC FO ;

CFTC santé sociaux ;

FSAS CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux services de santé au travail interentreprises.

**Article 2**

*Revalorisation des rémunérations minimales annuelles garanties*

Conformément à l'article 21 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises, après négociation, les rémunérations minimales annuelles garanties sont revalorisées, toutes classes confondues, de 1,2 %, par rapport à celles indiquées dans l'accord du 22 février 2017 portant sur les rémunérations minimales annuelles garanties, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Ainsi, les rémunérations minimales annuelles garanties s'établissent conformément au tableau ci-après :

(En euros.)

CLASSE	RÉMUNÉRATION MINIMALE ANNUELLE GARANTIE applicable au 1 <sup>er</sup> janvier 2018
1	20 066
2	20 468
3	20 876
4	21 295
5	21 720
6	22 372
7	23 043
8	23 778
9	24 634
10	25 522
11	26 440
12	27 392
13	28 377
14	29 399
15	30 459
16	31 555
17	32 691
18	33 867
19	35 086
20	62 107
21	70 343

Par ailleurs, conformément à l'article 3.1 de l'annexe réglant les dispositions particulières aux cadres, au 1<sup>er</sup> janvier 2018, la garantie d'évolution des rémunérations minimales annuelles du personnel cadre se présente comme suit :

**Garantie d'évolution des rémunérations minimales annuelles  
du personnel cadre au 1<sup>er</sup> janvier 2018**

NOMBRE d'année de présence dans le SSTI	POURCENTAGE d'augmentation des rémunérations minimales annuelles	CLASSE				
		14	16	19	20	21
Entrée dans le SSTI		29 399	31 555	35 086	62 107 65 212	70 343
2	5 %	30 869	33 132	36 841	68 473	73 860
5	10 %	32 339	34 710	38 595		77 377

NOMBRE d'année de présence dans le SSTI	POURCENTAGE d'augmentation des rémunérations minimales annuelles	CLASSE				
		14	16	19	20	21
10	15 %	33 809	36 288	40 349		80 894
15	18 %	34 691	37 234	41 402		83 005
21	21 %	35 573	38 181	42 454		85 115

### Article 3

#### *Dépôt et extension*

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

PRESANSE accomplira les formalités nécessaires, afin d'obtenir l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 21 février 2018.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective régionale**  
**IDCC : 1384. – VINS DE CHAMPAGNE**  
**(9 juillet 1985)**  
(Étendue par arrêté du 6 juin 1986,  
*Journal officiel* du 28 juin 1986)

---

ACCORD DU 22 FÉVRIER 2018  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018  
(ACCORD TRIPARTITE)  
NOR : ASET1850477M  
IDCC : 1384

Entre :

UMC,

D'une part, et

CGT Champagne ;

FO Champagne ;

CFDT Champagne ;

SNCEA CFE-CGC GE,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, le barème de salaires tripartite est revalorisé de + 0,8 % par rapport au barème applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Le barème revalorisé figure en annexe et s'applique aux salariés figurant dans l'effectif à la date du présent accord.

2. La prime horaire forfaitaire de vendange est augmentée de + 2 % par rapport à celle perçue en 2017. L'article « B.398. – Prime horaire forfaitaire » est donc modifié et remplacé par le texte ci-dessous (les modifications sont surlignées) :

« Des ouvriers habituellement affectés aux caves ou aux vignes peuvent être détachés aux travaux de vendanges. Dans ce cas, une prime horaire forfaitaire leur est versée pour chaque heure de travail effectif directement occupée à ces travaux. Son montant est égal à :

- 0,245 × taux horaire du coefficient 100 au 1<sup>er</sup> janvier exclusivement pour chauffeurs et convoyeurs de camion transportant des moûts, presseurs et ouvriers des cuveries dans les pressoirs ;
- 0,191 × taux horaire du coefficient 100 au 1<sup>er</sup> janvier pour les ouvriers directement occupés aux autres travaux de vendanges (cueillette exclue) ».

3. L'article C.19. – Rentrée des classes est modifié et remplacé par le texte ci-dessous :

Quelle que soit son ancienneté, une autorisation d'absence, non assimilée à du temps de travail effectif, est accordée et payée à la mère ou au père d'enfant(s) scolarisé(s) en maternelle ou en primaire.

L'absence est autorisée dans la limite de la durée strictement nécessaire à la présentation du ou des enfants(s) à l'école et à l'accomplissement des éventuelles formalités.

4. – L'article C.262. – Prime de fin d'année est modifié et remplacé par le texte ci-dessous (les modifications sont surlignées). Le barème auquel il est fait référence dans cet article est inchangé.

Est éligible au versement de la prime de fin d'année tout salarié :

1. – Présent sur le tableau des effectifs au 1<sup>er</sup> décembre ;
2. – Ayant plus de 1 an d'ancienneté à cette date ;
3. – Ayant réalisé 7 mois de travail effectif (ou assimilé) entre le 30 novembre de l'année précédente et le 1<sup>er</sup> décembre de l'année en cours. Sont assimilés à du temps de travail effectif :
  - les absences légalement assimilées à du travail effectif ;
  - la maternité dans la limite de la durée légale et sous réserve de 12 mois effectivement travaillés avant l'arrêt ;
  - la maladie ou l'accident du travail indemnisé par la sécurité sociale ou la MSA ou les absences autorisées dans la limite de 9 mois d'arrêt, portés à 12 mois lorsque le salarié a plus de 20 ans de présence ou lorsqu'il s'agit d'un accident de travail. Quelle que soit la date du début de l'arrêt, aucune prime n'est due après 9 mois consécutifs d'absence (portés à 12 mois en cas d'accident de travail ou d'ancienneté supérieure à 20 ans).

Elle est égale à deux mensualités (soit 325 heures) pour un salarié travaillant à temps complet et proratisée pour les salariés ayant travaillé à temps partiel au cours de la période de référence. Elle est payée avec le salaire du mois de décembre.

En cas d'absence(s) sur la période quel qu'en soit le motif, la prime est diminuée en fonction du nombre et de la durée de celle(s)-ci selon le barème figurant ci-après. Toutefois,

- les congés payés, y compris les congés pour événements familiaux et les jours fériés ;
- les périodes d'arrêt de travail pour cause d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle (dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an) ;
- les congés de maternité, de paternité ou d'adoption,

ne sont pas décomptés comme absence(s) pour le calcul de la prime.

Le montant résultant du barème est attribué à 100 % aux salariés de plus de 3 ans d'ancienneté, à 85 % aux salariés de 2 à 3 ans et à 65 % aux salariés de 1 à 2 ans d'ancienneté.

Fait le 22 février 2018.

(Suivent les signatures.)



# ANNEXE

## Calculs des mensualités (pour 35 heures) par Coefficient d'emploi suite à l'accord tripartite du 22 février 2018

Rémunérations mensuelles garanties pour 35 heures par semaine  
à effet au 1<sup>er</sup> janvier 2018 (primes annuelles à ajouter [cf art. C. 26])

Coef. hiér. de la fonction		SALAIRE garanti	MENSUALITÉ : 35 H + MTP + ADAPTATION				RÉMUNÉRATION MENSUELLE incluant les primes MTP + adaptation + évolution de carrière à l'ancienneté									
			1 <sup>er</sup> mois	2 à 6	7 à 12	1 an à	3 ans à	6 ans à	11 ans	16 ans à	21 ans à	26 ans à	30 ans à	35 ans	40 ans	
			Mensualité = 35 h + MTP + adaptation			< 3 ans	< 6 ans	< 11 ans	< 16 ans	< 21 ans	< 26 ans	< 30 ans	< 35 ans	< 40 ans	et plus	
		Taux horaire	152,25	158,34	162,40	Montants en euros par mois (primes mensuelles comprises)										
		Employés et Ouvriers	Valeur du point coef. 100 = 9,04													
100	9,04															
120	10,08	1 535,05	1 596,45	1 637,38	1 657,69	1 677,33	1 687,32	1 697,15	1 706,97	1 718,92	1 732,19	1 751,67	1 760,02	1 768,37		
130	10,60	1 614,17	1 678,74	1 721,78	1 743,13	1 763,79	1 774,30	1 784,63	1 794,96	1 807,53	1 821,47	1 841,96	1 850,74	1 859,53		
140	11,12	1 693,30	1 761,03	1 806,18	1 828,58	1 850,25	1 861,27	1 872,11	1 882,95	1 896,13	1 910,76	1 932,26	1 941,47	1 950,68		
150	11,64	1 772,42	1 843,32	1 890,58	1 914,03	1 936,72	1 948,25	1 959,59	1 970,93	1 984,74	2 000,05	2 022,55	2 032,19	2 041,83		
160	12,16	1 851,55	1 925,61	1 974,99	1 999,48	2 023,18	2 035,22	2 047,07	2 058,92	2 073,34	2 089,34	2 112,84	2 122,91	2 132,98		
170	12,68	1 930,68	2 007,90	2 059,39	2 084,92	2 109,64	2 122,20	2 134,55	2 146,91	2 161,94	2 178,63	2 203,13	2 213,64	2 224,14		
175	12,94	1 970,24	2 049,05	2 101,59	2 127,65	2 152,87	2 165,69	2 178,30	2 190,91	2 206,25	2 223,27	2 248,28	2 259,00	2 269,71		
180	13,20	2 009,80	2 090,19	2 143,79	2 170,37	2 196,10	2 209,17	2 222,04	2 234,90	2 250,55	2 267,91	2 293,42	2 304,36	2 315,29		
190	13,72	2 088,93	2 172,48	2 228,19	2 255,82	2 282,56	2 296,15	2 309,52	2 322,89	2 339,15	2 357,20	2 383,72	2 395,08	2 406,44		
195	13,98	2 128,49	2 213,63	2 270,39	2 298,54	2 325,79	2 339,64	2 353,26	2 366,88	2 383,46	2 401,85	2 428,86	2 440,44	2 452,02		

		MENSUALITÉ : 35 H + MTP + ADAPTATION				RÉMUNÉRATION MENSUELLE incluant les primes MTP + adaptation + évolution de carrière à l'ancienneté											
		1 <sup>er</sup> mois	2 à 6	7 à 12	1 an à < 3 ans	3 ans à < 6 ans	6 ans à < 11 ans	11 ans < 16 ans	16 ans à < 21 ans	21 ans à < 26 ans	26 ans à < 30 ans	30 ans à < 35 ans	35 ans < 40 ans	40 ans et plus			
		Mensualité = 35 h + MTP + adaptation															
Coef. hiér. de la fonction	Taux horaire	152,25		158,34	162,40	Montants en euros par mois (primes mensuelles comprises)											
		< 2 mois		3 à 6 mois	> 6 mois	Cadres	Cadres	Position  la	Coef.  300	< 18 mois	18 > 36	> 36 mois	1. Durant les 18 premiers mois d'adaptation à la fonction attribuée : 93,75 % du montant prévu au 37 <sup>e</sup> mois.  2. Du 19 <sup>e</sup> au 36e mois : 97,5 % du montant prévu au 37 <sup>e</sup> mois.  Le statut Cadre inclut les sujétions et les dépas- sements d'horaires inhérents à la fonction.				
200	14,24	2 168,05	2 254,78	2 312,59	2 563,68					2 666,23	2 734,60						
210	14,76	2 247,18	2 337,07	2 396,99	2 959,31					3 077,69	3 156,60						
220	15,28	2 326,31	2 419,36	2 481,39	lb		à	93,75 %	97,50 %	100,00 %							
225	15,54	2 365,87	2 460,50	2 523,59				349	3 347,03	3 480,91	3 570,17						
230	15,80	2 405,43	2 501,65	2 565,79	ll		à	350	3 354,94	3 489,14	3 578,61						
240	16,32	2 484,56	2 583,94	2 650,19				93,75 %	97,50 %	100,00 %							
245	16,58	2 524,12	2 625,09	2 692,40	Cadres		449	4 138,29	4 303,82	4 414,18							
250	16,84	2 563,68	2 666,23	2 734,60				450	4 146,20	4 312,05	4 422,62						
270	17,88	2 721,94	2 830,81	2 903,40	lll a		à	93,75 %	97,50 %	100,00 %							
295	19,18	2 919,75	3 036,54	3 114,40				599	5 325,18	5 538,19	5 680,20						
300	19,44	2 959,31	3 077,69	3 156,60				600	5 333,10	5 546,42	5 688,64						
325	20,74	3 157,13	3 283,41	3 367,60	lll b		à	93,75 %	97,50 %	100,00 %							
										719	6 274,70	6 525,68		6 693,01			
RÈGLES GÉNÉRALES d'application :																	
1. Le Coefficient hiérarchique est donné par la grille unique de classification des emplois d'Employés, Ouvriers (caves et vignes), Encadrement et Cadres.																	
2. Grille non applicable aux saisonniers occupés aux travaux de vendanges (CCC, art. B 391)																	
3. Tout salaire mensuel supérieur à celui prévu au barème ne justifie pas de majorer le Coefficient hiérarchique exclusivement déterminé par l'emploi.																	
4. AUCUN élément de salaire du code du travail (Smic) ou particulier à la Maison ne peut se CUMULER avec les montants de ce barème : (Cf. CCC, art. A.25)																	

**Accord interprofessionnel**

**Zone touristique  
(Tarn)**

---

ACCORD DU 4 JUILLET 2017  
RELATIF À LA DÉROGATION DU REPOS DOMINICAL  
NOR : ASET1850476M

Entre :

UEP 81 ;

MEDEF 81 ;

CPME 81 ;

UDICT,

D'une part, et

UD CGT 81 ;

UD CFDT 81 ;

UD CGT-FO 81 ;

UD CFE-CGC 81 ;

CFTC 81,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord vise à prendre en compte les dispositions de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques qui a élargi les possibilités d'ouverture des commerces le dimanche, notamment en créant la notion de zones touristiques. Les zones touristiques se caractérisent par une affluence particulièrement importante de touristes. Ainsi, les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services et qui sont situés dans des zones touristiques peuvent donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel, dans les conditions prévues aux articles L. 3132-25-3 et L. 3132-25-4 du code du travail.

CHAMP D'APPLICATION

Cet accord a vocation à s'appliquer à tous les établissements de vente au détail mettant à disposition des biens et des services qui sont situés dans le périmètre des zones reconnues touristiques dans le Tarn et qui ne sont pas couverts par un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise et d'établissement.

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

### *Volontariat et conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle*

#### Le planning des dimanches travaillés

Un planning sera établi pour 6 mois et remis individuellement à chaque salarié 1 mois avant la date de son application.

#### Les formalités relatives au volontariat

Seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler le dimanche.

L'accord du salarié ne vaut que pour la durée d'application du planning concernant les dimanches travaillés.

Le refus d'un salarié de travailler le dimanche ne constitue pas une faute ou un motif de sanction disciplinaire.

#### L'évolution de la situation personnelle du salarié volontaire et les modalités de prise en compte du changement d'avis du salarié

Le salarié qui décide de ne plus travailler le dimanche doit notifier sa décision par écrit à son employeur en respectant un délai de prévenance de 1 mois.

#### L'indisponibilité du salarié volontaire en raison de circonstances exceptionnelles

L'employeur doit accorder le repos hebdomadaire le dimanche pour prendre en compte les événements importants de la vie en famille.

## **Article 2**

### *Contreparties au travail du dimanche*

#### Le salaire

Chaque salarié privé du repos dominical perçoit une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée de travail équivalente.

#### Le report du repos hebdomadaire

Les salariés ne peuvent pas travailler plus de 6 jours par semaine.

Une période de repos d'une durée minimale de 35 heures consécutives [durée correspondant aux repos minimum hebdomadaire (24 heures) et quotidien (11 heures)] sera donnée dans la semaine qui précède ou dans la semaine qui suit le dimanche travaillé en concertation avec le salarié.

#### La compensation des charges induites par la garde d'enfants

Les frais de garde d'enfants seront intégralement pris en charge, sur présentation de justificatifs de paiement de ces frais.

#### Les frais de déplacement inhabituel pour se rendre au travail

Lorsque le salarié doit se rendre au travail en recourant à des moyens de transport autres que ceux utilisés habituellement, il bénéficie d'une prise en charge totale des frais qu'il a effectivement engagés, sur présentation de justificatifs.

#### La durée de la journée de travail effectuée le dimanche

La journée de travail effectuée par un salarié le dimanche ne pourra comporter au maximum que deux séquences autonomes de travail. La durée de chacune de ces séquences de travail sera au minimum de 3 heures consécutives.

Au cours de la journée du dimanche, l'horaire de travail du salarié ne pourra pas comporter plus d'une interruption d'activité ou une interruption d'activité supérieure à 2 heures.

### **Article 3**

#### *Participation aux scrutins nationaux et locaux*

L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires, telles que l'aménagement du temps de travail, pour permettre aux salariés d'exercer personnellement leur droit de vote.

### **Article 4**

#### *Engagements pris en termes d'emploi*

Si une entreprise concernée par le présent accord procède à un recrutement, elle devra examiner en priorité les possibilités offertes par le marché du travail local.

### **Article 5**

#### *Suivi et interprétation de l'accord*

La commission de suivi et d'interprétation, constituée de membres du bureau de la commission paritaire locale interprofessionnelle (CPLI), comprendra 2 représentants des organisations syndicales de salariés et 2 représentants des organisations professionnelles. En cas d'empêchement d'un représentant, ce dernier pourra être remplacé par un membre du bureau de la CPLI de son organisation (salariée ou professionnelle).

La commission sera saisie par le président de la CPLI, sur demande écrite.

### **Article 6**

#### *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 7**

#### *Dénonciation ou révision de l'accord*

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé, en tout ou partie, conformément aux dispositions réglementaires.

### **Article 8**

#### *Entrée en vigueur de l'accord et sa publicité*

Le présent accord entrera en vigueur dès le lendemain de son dépôt par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe des conseils de prud'hommes d'Albi et de Castres.

À partir de cette date, les dispositions du présent accord qui seront plus favorables pour les salariés se substitueront de plein droit aux dispositions conventionnelles et/ou contractuelles relevant du champ d'application du présent accord.

Cet accord fera l'objet d'une demande d'extension afin que ses dispositions soient rendues obligatoires pour tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Fait à Albi, le 4 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Yves Struillou  
165180220-000618  
Direction de l'information légale et administrative  
ISSN en cours

---