

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail

Ministère de l'agriculture
et de l'alimentation

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2018/41 DU 27 OCTOBRE 2018

	<u>Pages</u>
Ministère du travail	1
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	106

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/41

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Artistiques et culturelles (entreprises) : accord du 29 mai 2018 relatif à la révision des statuts du FNAS	4
Biologie médicale (laboratoires extrahospitaliers) : avenant du 14 juin 2018 à l'accord du 3 octobre 2005 relatif au financement du paritarisme (articles 3 et 4)	8
Biologie médicale (laboratoires extrahospitaliers) : avenant du 14 juin 2018 portant révision des dispositions des articles 19, 20 et 21 de la convention et de l'article 4.1 de l'annexe IV	11
Chaînes thématiques : accord du 3 mai 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI.....	17
Coiffure (professions connexes) : avenant n° 41 du 31 mai 2018 relatif aux congés pour événements familiaux	21
Formation (organismes) : avenant du 12 juin 2018 modifiant les dispositions relatives à la commission paritaire nationale des organismes de formation	23
Habillement et articles textiles (commerce de détail) : accord du 12 juin 2018 relatif à la mise en place d'une CPPNI et d'une CPNC	27
Instruments à écrire : avenant n° 44 du 1 ^{er} juin 2018 relatif aux salaires et aux primes au 1 ^{er} juillet 2018	35
Métallurgie (Charente-Maritime) : avenant du 21 juin 2018 relatif aux salaires (RAEG et RMH) à partir de l'année 2018	38
Métallurgie (ingénieurs et cadres) : accord du 13 juillet 2018 sur le barème des appointements minimaux garantis à partir de l'année 2018.....	43
Métallurgie (Mayenne) : accord du 8 juin 2018 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2018.....	49
Métallurgie (Somme) : avenant n° 9 du 6 juin 2018 relatif aux salaires (REAG), à la valeur du point et à la prime panier	51
Pharmacie d'officine : avenant du 18 juin 2018 portant révision de la convention aux fins de mise en place d'une CPPNI	53
Pharmacie d'officine : avenant du 18 juin 2018 portant révision de la convention.....	56
Presse (agences [employés, techniciens et cadres]) : avenant n° 3 du 30 juin 2018 à la convention collective nationale.....	66

	<u>Pages</u>
Récupération (industries et commerce) : accord du 13 juin 2018 relatif à l'égalité professionnelle	76
Récupération (industries et commerce) : accord du 13 juin 2018 relatif à l'insertion, au maintien et à la formation des salariés en situation de handicap	83
Tourisme social et familial (organismes) : adhésion par lettre du 18 juin 2018 de l'UNSA Sport 3S à la convention collective nationale du 28 juin 1979 ainsi qu'à l'ensemble de ses annexes, avenants et accords particuliers	91
Voyages et tourisme (agences [guides accompagnateurs, personnel]) : accord du 12 février 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI transitoire	92
Voyages et tourisme (agences [guides accompagnateurs, personnel]) : accord de méthode du 12 février 2018 relatif à la fusion des conventions collectives des agences de voyage et de tourisme, des guides interprètes de la région parisienne et des guides accompagnateurs	100

Brochure n° 3226

Convention collective nationale
IDCC : 1285. – ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES

ACCORD DU 29 MAI 2018
RELATIF À LA RÉVISION DES STATUTS DU FNAS

NOR : *ASET1851009M*
IDCC : 1285

Entre :
SYNDEAC ;
SNSP ;
SMA ;
PROFEDIM ;
Forces musicales ;
FSICPA,

D'une part, et
SFA CGT ;
SNAM CGT ;
SYNPTAC CGT ;
FNSAC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 « relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales » instaure la fusion des institutions représentatives du personnel au sein des entreprises et la mise en place d'une instance unique désignée « Comité social et économique ».

Afin d'adapter les dispositions de la convention collective à ce nouveau cadre législatif et réglementaire ainsi qu'à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, les partenaires sociaux ont souhaité réviser les statuts du FNAS (fonds national d'activités sociales des entreprises artistiques et culturelles).

Le présent accord rend effective la prise en compte de représentants élus au CSE, dans la composition de l'assemblée générale du FNAS.

Son champ d'application est celui de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles, conclue le 1^{er} février 1984, étendue le 4 janvier 1994, et modifiée depuis.

Ses dispositions sont adaptées aux caractéristiques des entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er}

Modification des statuts du FNAS prévus par l'article III.3.3 de la convention collective

L'article 7 des statuts du FNAS est modifié comme suit :

« Article 7

L'assemblée générale se compose de :

- 20 représentants du personnel élus des entreprises de moins de 11 salariés ainsi qu'il est dit à l'article 8. En cas de carence aux élections des représentants du personnel, des salariés non élus peuvent être présentés ;
- 40 représentants des salariés intermittents du spectacle tels que définis par l'article III.1.2 de la présente convention élus ainsi qu'il est dit à l'article 8 ;
- 1 représentant de chaque comité d'entreprise conventionnel ou comité social et économique des structures employant de 11 à moins de 50 salariés définis par l'article III.2.2 de la présente convention ;
- 1 représentant de chaque comité d'entreprise ou comité social et économique des structures, entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, employant au moins 50 salariés lorsque celui-ci a décidé de cotiser au FNAS dans les conditions prévues à l'article III. 2.1 ;

Participent également aux travaux de l'assemblée générale avec voix consultative :

- 2 représentants, 1 titulaire et 1 suppléant, de chaque syndicat professionnel de salariés désignés à l'article 6. Ce sont les "membres de droit" de l'association ;
 - 2 représentants, 1 titulaire et 1 suppléant, de chaque syndicat professionnel de salariés non représentatif dans le champ de la présente convention collective ayant présenté au moins une liste aux dernières élections du FNAS. Ce sont les "membres invités" de l'association ;
 - la commission de suivi, qui mandate son président aux fins de communication de son rapport, ainsi que pour débattre avec l'assemblée générale des questions qu'elle aurait fait porter à l'ordre du jour.

Les modalités de désignation des membres de droit et membres invités sont précisées dans le règlement intérieur du FNAS. »

L'article 8 des statuts du FNAS est modifié comme suit :

« Article 8

La désignation des représentants à l'assemblée générale s'effectue de la manière suivante :

- les 20 représentants des entreprises de moins de 11 salariés sont élus par tous les salariés de ces entreprises.

Cette élection a lieu par correspondance sur listes syndicales à la proportionnelle à un tour. Les listes sont établies par les organisations de salariés ayant au moins un représentant du personnel élu au premier tour dans au moins une des entreprises affiliées au FNAS. Le scrutin se déroule selon les modalités des élections professionnelles prévues au code du travail à la représentation proportionnelle sur la base du quotient électoral et à la plus forte moyenne et selon les dispositions du règlement intérieur. Au cours de ce même scrutin, et selon les mêmes modalités de calcul, seront élus les 3 représentants de ce collège au conseil de gestion ;

- les 40 représentants des salariés intermittents du spectacle sont élus par l'ensemble des salariés intermittents ayant eu leurs droits ouverts au cours des 2 dernières années, selon les modalités fixées par le règlement intérieur. Cette élection a lieu par correspondance sur listes syndicales à la proportionnelle à un tour. Les listes sont établies par les organisations de salariés ayant au moins un représentant du personnel élu au premier tour dans au moins une des entreprises affiliées au FNAS.

Le scrutin se déroule selon les modalités des élections professionnelles prévues au code du travail sur la base du quotient électoral et à la plus forte moyenne et selon les dispositions du règlement intérieur. Au cours de ce même scrutin, et selon les mêmes modalités de calcul, seront élus les 7 représentants de ce collège au conseil de gestion ;

- les représentants des comités d'entreprises conventionnels ou comité sociaux et économiques dotés des prérogatives des CEC (ceux des structures employant de 11 à moins de 50 salariés), ceux des comités sociaux et économiques et comité d'entreprise des structures d'au moins 50 salariés ayant décidé d'adhérer volontairement au FNAS sont désignés par leur propre comité d'entreprise ou comité social et économique. »

L'article 13 des statuts du FNAS est modifié comme suit :

« Article 13

Le conseil de gestion se réunit (selon un calendrier à établir) au moins une fois par trimestre, et chaque fois qu'il est convoqué par son président, ou sur demande écrite du tiers de ses membres, au moins.

L'ordre du jour des réunions est établi par le secrétaire. Il comporte obligatoirement les questions particulières dont la discussion est souhaitée par 6 membres du conseil de gestion, au moins. Les délibérations sont prises à la majorité des membres présents ou représentés : majorité absolue au premier tour, majorité simple au deuxième tour.

Un quorum de 9 membres présents ou représentés est nécessaire à la validité des délibérations.

Tout membre empêché peut se faire représenter par un autre membre du conseil de gestion.

Chaque membre présent ne pourra disposer de plus de 2 pouvoirs.

Les représentants des syndicats professionnels de salariés, membres de droits et membres invités, désignés à l'article 7, participent au conseil de gestion avec voix consultative.

Le conseil de gestion peut inviter à tout ou partie de ses réunions telle ou telle personne, même étrangère à l'association, dont la présence paraît utile à ses travaux. »

L'article 17 des statuts du FNAS est modifié comme suit :

« Article 17

Bureau exécutif

Le conseil de gestion élit à bulletin secret en son sein un bureau exécutif qui comprend, outre le président :

- 1 secrétaire ;
- 1 secrétaire adjoint ;
- 1 trésorier ;
- 1 trésorier adjoint.

Les représentants des syndicats professionnels, membres de droits, désignés à l'article 7, participent au bureau exécutif, avec voix consultative. »

L'article 21 des statuts du FNAS est modifié comme suit :

« Article 21

Information

Les supports d'information élaborés ou édités par le FNAS sont destinés à informer les salariés des entreprises appartenant au champ de la présente convention du contenu des activités sociales et de la vie de l'association.

L'association organisera également des journées d'études dans le but de compléter l'information de ses adhérents. Seront invités à ces réunions suivant les modalités définies dans le règlement intérieur du FNAS, les représentants des syndicats de salariés participants au conseil de gestion du FNAS. »

Article 2

Entrée en vigueur et durée du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur, 15 jours à compter de la date de sa notification à l'ensemble des parties signataires.

Les parties conviennent de se réunir dans un délai de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin d'assurer son suivi.

Article 3

Notification. – Publication

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 4

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 29 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3114

Convention collective nationale

IDCC : 959. – **LABORATOIRES DE BIOLOGIE MÉDICALE
EXTRAHOSPITALIERS**

AVENANT DU 14 JUIN 2018
À L'ACCORD DU 3 OCTOBRE 2005
RELATIF AU FINANCEMENT DU PARITARISME (ARTICLES 3 ET 4)

NOR : ASET1850991M

IDCC : 959

Entre :

SNMB ;

SLBC ;

SDB,

D'une part, et

FNIC CGT ;

FSS CFDT ;

Pharmacie LABM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires constatent un développement du dialogue social au niveau de la branche, des groupes de travail paritaires plus nombreux.

Dans ce contexte et afin de répondre au mieux, notamment aux obligations légales de négociations, les parties au présent avenant ont convenu de modifier le taux de la cotisation dédiée au financement du paritarisme de la branche définie à l'article 3 de l'accord collectif du 3 octobre 2005 modifié par avenants des 2 décembre 2009, 3 juin 2013 et 9 juin 2016, et de confier la collecte de cette cotisation à l'association de gestion des fonds du paritarisme de la branche.

En conséquence il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 3 « Cotisations » de l'accord collectif de branche du 3 octobre 2005 modifié par avenants du 2 décembre 2009, du 3 juin 2013 et par avenant du 9 juin 2016 sur le financement du paritarisme sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Tous les laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers, quel que soit leur effectif, visés à l'article 1^{er} "Champ d'application", contribuent au financement du paritarisme par le versement à l'association paritaire visée à l'article 2, d'une cotisation égale à 0,04 % du montant total des salaires annuels bruts pris en compte dans la limite du plafond annuel de sécurité sociale et entrant dans la base de calcul des cotisations de sécurité sociale telle que définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Ce taux de 0,04 % sera appliqué pour la première fois pour le calcul de la cotisation de l'année 2018 qui sera appelée en 2019. »

Article 2

Les dispositions de l'article 4 « Recouvrement des cotisations » de l'accord collectif de branche du 3 octobre 2005 modifié par avenants du 2 décembre 2009, du 3 juin 2013 et par avenant du 9 juin 2016 sur le financement du paritarisme sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« La cotisation visée à l'article 3 est recouvrée auprès des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers par l'association de gestion des fonds du paritarisme de la branche des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers, laquelle pourra déléguer la collecte à tout organisme de son choix, sous réserve de signer une convention avec celui-ci définissant notamment les frais de collecte et les obligations des parties.

La désignation éventuelle d'un organisme collecteur est soumise à l'accord préalable de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche.

La cotisation est appelée annuellement, étant précisé que la cotisation de l'année N est appelée l'année N + 1 et devra être payée au plus tard le 31 décembre de l'année N + 1. »

Article 3

Le champ d'application du présent avenant est celui défini à l'article 1^{er} de l'accord du 3 octobre 2005 sur le financement du paritarisme dans la branche des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers modifié par avenants du 2 décembre 2009, du 3 juin 2013 et par avenant du 9 juin 2016.

Article 4

Aucune disposition relative aux entreprises de moins de 50 salariés n'est prévue par le présent avenant, les partenaires sociaux considérant que l'ensemble des entreprises de la branche doivent contribuer de manière égale au financement du paritarisme.

Article 5

Dispositions finales

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations syndicales signataires du présent avenant en notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Les dispositions du présent avenant se substitueront de plein droit à celles de l'accord du 3 octobre 2005 modifié par l'avenant du 2 décembre 2009, l'avenant du 3 juin 2013 et l'avenant du 9 juin 2016 qu'elles modifient à compter de leur date d'entrée en vigueur.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par les dispositions légales.

Fait à Paris, le 14 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3114

Convention collective nationale
IDCC : 959. – LABORATOIRES DE BIOLOGIE MÉDICALE
EXTRAHOSPITALIERS

AVENANT DU 14 JUIN 2018
PORTANT RÉVISION DES DISPOSITIONS DES ARTICLES 19, 20 ET 21
DE LA CONVENTION ET DE L'ARTICLE 4.1 DE L'ANNEXE IV

NOR : ASET1850992M
IDCC : 959

Entre :

SNMB ;

SLBC ;

SDB,

D'une part, et

FNIC CGT ;

FSS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Au regard des évolutions législatives, les partenaires sociaux de la branche des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers ont souhaité entamer une démarche d'actualisation des dispositions de la convention collective nationale.

Dans ce cadre, les parties signataires ont convenu de réviser dans un premier temps :

- les dispositions de l'article 19 « Congés payés » des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers ;
- les dispositions de l'article 20 « Congés exceptionnels » de ces mêmes dispositions générales ;
- les dispositions de l'article 21 « Rupture du contrat de travail » des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers ;
- les dispositions de l'article 4.1 « Rupture du contrat de travail » de l'annexe IV cadres.

En conséquence, il a été arrêté et convenu ce qui suit, étant précisé que le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, ce dernier ayant pour unique objet d'actualiser les dispositions en vigueur à ce jour.

Article 1^{er}

L'article 19 « Congés payés » des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers est abrogé et remplacé par le nouvel article 19 « Congés payés » :

Droit aux congés

Conformément aux dispositions légales, la durée annuelle des congés pour une période de référence complète est de 30 jours ouvrables, soit 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.

Période de référence

Le calcul des droits à congés payés s'effectue sur une période de référence allant du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, conformément aux dispositions de l'article L. 3141-10 du code du travail un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer le début de la période de référence pour l'acquisition des congés un autre jour que le 1^{er} juin.

Détermination du travail effectif

Sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes assimilées par la loi à du travail effectif pour ce calcul.

En outre les absences pour maladie, autre que maladie professionnelle et/ou accident du travail, en une ou plusieurs fois jusqu'à une durée totale de 2 mois pendant la période de référence sont considérées comme période de travail effectif pour le calcul de la durée du congé.

Lorsque le calcul des droits à congé d'un salarié qui par exemple n'a pas été présent pendant toute la période de référence, aboutit à un nombre de jours ouvrables qui n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

La période de congé

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement définissant la période de prise des congés, celle-ci est fixée par l'employeur après avis, le cas échéant, du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel, ou, le cas échéant, du comité social et économique, et comprend dans tous les cas la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

La période de prise des congés payés est portée à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant l'ouverture de cette période.

Ordre des départs en congé

À l'intérieur de la période des congés, en cas de congé par roulement, l'ordre des départs en congé est fixé par l'employeur en tenant compte d'abord des nécessités du service et ensuite dans toute la mesure du possible des désirs particuliers des salariés, et au regard notamment :

- de la situation de famille des bénéficiaires :
 - pour le personnel dont les enfants fréquentent l'école, les congés seront fixés dans la mesure du possible au cours des vacances scolaires ;
 - et également dans la mesure du possible des possibilités de congé du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- de la durée de leurs services dans l'entreprise ;
- de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

L'ordre des départs en congé sera communiqué au personnel le 1^{er} mars de chaque année au plus tard.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai de 1 mois avant la date prévue du départ.

Règle de fractionnement

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

Il peut être dérogé individuellement à cette limite pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

Lorsque le congé ne dépasse pas 12 jours ouvrables il doit être continu.

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Cet accord n'est pas nécessaire lorsque le congé a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement.

Une des fractions est au moins égale à 12 jours ouvrables continus entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Lorsque le congé principal est fractionné, la fraction d'au moins 12 jours ouvrables continus est attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Enfin, en cas de fractionnement des congés au-delà du douzième jour, et sauf renonciation individuelle ou renonciation par accord d'entreprise ou d'établissement, lorsque le nombre de jours ouvrables de congé pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est au moins égal à six, il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire, et un seul jour lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours.

Toutefois les jours de congé principal dus au-delà de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Report des congés

Sauf accord de l'employeur les jours de congé payé ne pourront être reportés en tout ou partie après la fin de la période de congé payé retenu par l'employeur, ni donner lieu s'ils n'ont pas été pris avant cette date à l'attribution d'une indemnité compensatrice.

Toutefois, le salarié qui s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels acquis ou une partie de ceux-ci, pendant la période annuelle de prise des congés, en raison, au moment de la date de son départ en congé, de son absence due à une maladie, à un accident du travail, une maladie professionnelle, un congé de maternité ou un congé d'adoption, bénéficiera, dans la limite d'une période de 15 mois après l'expiration de la période de prise des congés considérés, du droit de reporter la prise de son congé, soit à la fin de la période d'absence, soit à une date ultérieure fixée par l'employeur, dans la limite précitée.

Par ailleurs, dans les limites et conditions prévues à l'article L. 3141-22 du code du travail, si en vertu d'une disposition légale, la durée du travail d'un salarié est décomptée à l'année, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que les congés ouverts au titre de l'année de référence peuvent faire l'objet de reports.

En cas de rupture du contrat de travail, les congés qui n'ont pas pu être pris donneront lieu, au versement d'une indemnité compensatrice de congés payés.

Dispositions particulières

Les salariés n'ayant pas travaillé pendant toute la période de référence et n'ayant pas de ce fait acquis la totalité de leurs droits à congé, uniquement par suite de maladie, autre que maladie professionnelle et/ou accident du travail, pourront sur leur demande bénéficier d'un complément de congé non payé jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé auquel ils auraient eu droit s'ils avaient travaillé pendant toute la période de référence.

Les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à la totalité du congé quelle que soit leur ancienneté dans le laboratoire, étant précisé que le supplément de congé qui leur sera accordé par rapport aux droits acquis sera un congé sans solde.

Les salariés ayant plus de 6 mois et moins de 1 an de présence au 1^{er} juin pourront, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé non payé, jusqu'à concurrence de la durée légale correspondant à 1 an de présence.

Cette demande sera faite au plus tard lors de l'affichage des congés dans le laboratoire.

Article 2

Les dispositions de l'article 20 « Congés exceptionnels » des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Tout salarié bénéficie sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux d'une autorisation exceptionnelle d'absence :

- pour son mariage : de 4 jours ouvrables, portés à 5 jours ouvrables après 1 an d'ancienneté ;
- pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité : de 4 jours ouvrables, portés à 5 jours ouvrables après 1 an d'ancienneté ;
- pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : de 3 jours ouvrables. Ces jours d'absences ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre d'un congé de maternité ;
- pour le décès d'un enfant : de 5 jours ouvrables ;
- pour le décès du conjoint : de 5 jours ouvrables ;
- pour le décès du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin : de 5 jours ouvrables ;
- pour le décès d'un petit-enfant : de 3 jours ouvrables ;
- pour le mariage d'un enfant : de 1 jour ouvrable porté à deux ouvrables après 1 an d'ancienneté ;
- pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère : de 3 jours ouvrables ;
- pour le décès d'un frère ou d'une sœur : de 3 jours ouvrables ;
- pour le mariage d'un frère ou d'une sœur : de 1 jour ouvrable après 1 an d'ancienneté ;
- pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : de 2 jours ouvrables.

ÉVÉNEMENT	NOMBRE DE JOURS OUVRABLES ACCORDÉS
Mariage ou Pacs du salarié	4 jours ouvrables sinon 5 jours ouvrables après 1 an d'ancienneté
Mariage enfant	1 jour ouvrable sinon 2 jours ouvrables après 1 an d'ancienneté
Mariage frère ou sœur	1 jour ouvrable après 1 an d'ancienneté
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours ouvrables, non cumulable avec les congés maternité
Décès du conjoint, partenaire Pacs ou concubin	5 jours ouvrables
Décès d'un enfant	5 jours ouvrables
Décès d'un petit-enfant	3 jours ouvrables
Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère	3 jours ouvrables
Décès d'un frère ou d'une sœur	3 jours ouvrables
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours ouvrables

Les jours d'absences pour événements familiaux n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

En outre les salariés peuvent obtenir un congé sans solde dans les cas et conditions prévus à :

- l'article L. 1225-61 du code du travail relatif au congé pour enfant malade ;
- les articles L. 1225-62 et suivants du code du travail relatifs au congé de présence parentale ;
- les articles L. 3142-6 et suivants du code du travail relatifs au congé de solidarité familiale ;
- les articles L. 3142-16 et suivants du code du travail relatif au congé de proche aidant.

Enfin des congés non rémunérés pour convenances personnelles peuvent exceptionnellement être accordés dans la mesure où les nécessités de service le permettront et en accord avec l'employeur ».

Article 3

Les dispositions ci-après de l'article 21 des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers : « Toute rupture du contrat de travail, quelle que soit la partie prenant l'initiative de cette rupture, devra se faire dans le respect des dispositions des articles L. 122-4 et suivants du code du travail » sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Toute rupture du contrat de travail à durée indéterminée, quelle que soit la partie prenant l'initiative de cette rupture, devra se faire dans le respect des dispositions légales. »

Article 4

Les dispositions de l'article 21 c « Certificat de travail » des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers sont abrogées et remplacées par les dispositions ci-après :

« À l'expiration de son contrat de travail, un certificat de travail sera remis au salarié ; le certificat de travail devra contenir exclusivement les mentions prévues par la loi, dont les suivantes :

- la date d'entrée du salarié et celle de sa sortie ;
- la nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés et les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus. »

Article 5

Les dispositions de l'article 21 d « Indemnité de licenciement » des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers sont abrogées et remplacées par les dispositions ci-après :

« Le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement, distincte du préavis, égale à :

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

En cas d'années incomplètes, l'indemnité de licenciement est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

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

L'indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature ».

Article 6

Les dispositions de l'article 4.1 « Rupture du contrat de travail » de l'annexe IV « Cadres » sont abrogées et remplacées par les dispositions ci-après :

« 1. En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, l'article 21 des dispositions générales de la convention collective s'applique. »

Article 7

Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers.

Article 8

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales pour les entreprises adhérentes à l'une ou l'autre des organisations syndicales d'employeurs signataires et au premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant pour les entreprises non adhérentes et relevant du champ d'application de la convention collective des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers.

Les dispositions du présent avenant se substitueront de plein droit à celles de la convention collective qu'elles modifient à compter de leur date d'entrée en vigueur.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans le respect des dispositions légales.

Fait à Paris, le 14 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3319

Convention collective nationale
IDCC : 2411. – CHÂÎNES THÉMATIQUES

ACCORD DU 3 MAI 2018
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI

NOR : ASET1850993M
IDCC : 2411

Entre :
ACCeS ;
TLSP,

D'une part, et

SNRT CGT ;
SNPCA-CGC ;
F3C CFDT ;
USNA CFTC ;
SNM CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de fonctionnement et de négociation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la convention collective des chaînes thématiques et locales.

I. – Rappel de la composition et des missions de la commission paritaire permanente
de négociation et d'interprétation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a été créée par l'article 9.1.1 de l'avenant n° 4 la convention collective des chaînes thématiques et locales.

L'article 9.1.3 est relatif à sa composition et à son fonctionnement :

La commission se compose d'un collège salariés et d'un collège employeurs.

Le collège salarié se compose de deux membres, dont un dispose d'une voix délibérative (soit : un titulaire et un suppléant), de chacune des organisations syndicales représentatives, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ne seront représentées au total que par deux membres (un titulaire, un suppléant) ; les organisations syndicales représentatives du secteur

et non signataires de la présente convention pourront y assister avec voix consultative, à raison d'un représentant par organisation.

Elle se réunit au moins trois fois par an. Elle est réunie en outre sur demande d'une organisation représentative ou d'une entreprise relevant du champ de la présente convention, pour ce qui est de la mission d'interprétation. La réunion doit avoir lieu dans les 3 semaines qui suivent la réception de la demande, par lettre recommandée avec avis de réception adressée au secrétariat de la commission.

Le secrétariat de la commission est assuré par une des organisations du collège des employeurs. Cette organisation informe le ministère chargé du travail de l'adresse postale et numérique de la commission.

L'article 9.1.2 est relatif à ses missions qui se décomposent de la manière suivante :

1. Mission de représentation de la branche

La commission exerce une représentation collective de la branche, notamment vis-à-vis des entreprises et des pouvoirs publics.

2. Mission de veille

La commission exerce une mission de veille sur les conditions de travail et sur l'emploi.

3. Mission d'observatoire paritaire de la négociation collective et rapport annuel d'activité

La commission constitue l'observatoire paritaire de la négociation collective dans la branche des chaînes thématiques et locales. Les accords collectifs de groupe, d'entreprise, ou d'établissement, conclus dans le champ de la présente convention sont transmis à la commission.

La commission rédige un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre des articles énumérés au 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail. Ce rapport analyse l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. La commission formule des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

4. Mission d'interprétation

En matière d'interprétation, la commission peut être saisie, avant toute action contentieuse, de tout litige entre un employeur et un salarié relatif à l'application de la présente convention collective dans une entreprise de la branche des chaînes thématiques et locales.

Par ailleurs, toute organisation signataire pourra saisir la commission relativement à l'interprétation d'une disposition de la présente convention collective.

Enfin, la commission peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la présente convention collective dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

5. Mission de conciliation

En matière de conciliation, la commission peut agir en amiable conciliateur si les deux parties à un différend, entre un employeur relevant du champ de la présente convention collective et un salarié, sont d'accord pour lui confier une telle mission.

La médiation est conduite par deux médiateurs (un salarié et un employeur) membres de la commission. Les médiateurs ne tranchent pas le différend, mais cherchent à faciliter son règlement : leur intervention peut aller jusqu'à la proposition d'une solution.

En cas d'échec de la médiation, les parties retrouvent la liberté du choix du moyen pour régler le différend.

6. Mission de négociation collective et de suivi

La commission définit son agenda de négociation et se réunit au moins trois fois par an en vue des négociations obligatoires prévues par le code du travail.

La commission peut être saisie par l'une des parties signataires pour examiner l'intérêt d'envisager une modification de la convention collective des chaînes thématiques et locales, ou l'adjonction de nouvelles dispositions sur des questions qui ne sont pas traitées à la date de la saisine.

II. – Règlement intérieur

1. Composition

Comme il est indiqué dans l'article 9.1.3 de la convention collective des chaînes thématiques et locales, la commission est composée paritairement de représentants des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche.

Elle est présidée alternativement par un représentant des organisations professionnelles d'employeurs et par un représentant des organisations syndicales de salariés, désigné pour 2 ans.

La vice-présidence est assurée par un représentant du collège qui n'assure pas la présidence.

Le secrétariat est tenu par le collège des organisations professionnelles d'employeurs.

2. Convocation de la commission

À la demande du président, le secrétariat de la commission convoque la commission en respectant au moins un délai de 15 jours avant la date de réunion pour permettre aux salariés mandatés d'informer leur employeur dans le respect de l'organisation du travail. Avec la convocation, il en adresse l'ordre du jour.

3. Quorum. – Pouvoirs

La commission ne peut valablement délibérer que si sont présentes ou représentées au moins :

- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dont le poids, au sens de l'article L. 2232-6 du code du travail, représente au moins 50 % ;
- et la majorité absolue des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au sens de l'article L. 2261-19 du code du travail.

Chaque organisation ne pourra être détentrice de plus d'un pouvoir d'une autre organisation appartenant à son collège.

4. Représentation

Pour ce qui concerne les missions d'interprétation et de conciliation mentionnées à l'article 9.1.2 de la convention collective, chaque organisation syndicale de salariés membre de la commission est représentée par une personne physique désignée préalablement par ledit syndicat qui adresse un courrier ou un mail au secrétariat de la commission.

Pour être effectif, le remplacement d'un représentant d'une organisation d'employeurs ou de salariés doit être signalé par courrier ou par mail adressé au secrétariat.

5. Suppléants

Les organisations peuvent nommer un suppléant qui remplace le titulaire en cas d'absence. Le suppléant peut assister aux réunions de la commission, même en présence du titulaire, sauf décision contraire de la commission.

Seuls les titulaires, et les suppléants remplaçant les titulaires absents, ont droit de vote.

6. Décision

Pour ce qui concerne les missions d'interprétation et de conciliation mentionnées à l'article 9.1.2 de la convention collective, les décisions de la commission sont prises à la majorité qualifiée composée :

- d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dont le poids, au sens de l'article L. 2232-6 du code du travail, représente au moins 50 % ;
- et de la majorité absolue des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au sens de l'article L. 2261-19 du code du travail.

Le nombre de voix délibératives entre les organisations d'employeurs et les organisations de salariés est réparti à égalité entre les deux collèges.

7. Relevé de décisions

Un relevé de décisions est établi à l'issue de la réunion de la commission. Il est communiqué aux organisations syndicales de salariés et aux organisations professionnelles d'employeurs de la commission.

Les relevés de décisions sont signés par le président et le vice-président et mis à disposition des membres par voie électronique.

Le présent avenant et son annexe seront déposés, conformément aux dispositions de l'article L. 2832-28 du code du travail, par la partie la plus diligente.

En vue de l'extension du présent avenant, la délégation patronale est mandatée pour saisir dans les meilleurs délais les services du ministère en charge du travail.

Fait à Paris, le 3 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3159

Convention collective nationale
IDCC : 2596. – COIFFURE ET PROFESSIONS CONNEXES

AVENANT N° 41 DU 31 MAI 2018
RELATIF AUX CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

NOR : ASET1851007M
IDCC : 2596

Entre :
CNEC ;
UNEC,

D'une part, et
FGTA FO ;
FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification de l'article 13.2 de la CCN de la coiffure

Le présent avenant annule et remplace l'article 13.2 de la CCN de la coiffure par un article 13.2 rédigé comme suit :

« Article 13.2

Congés pour événements familiaux

Les congés pour événements familiaux sont les suivants :

ÉVÉNEMENT FAMILIAL	DURÉE DU CONGÉ
Chaque naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (ces jours ne se cumulent pas avec les congés accordés pour le même enfant dans le cadre du congé de maternité)	3 jours
Mariage du salarié ou conclusion d'un Pacs par le salarié	4 jours
Mariage ou Pacs d'un enfant	1 jour
Décès d'un enfant	5 jours
Décès d'un grand-parent ou d'un petit-enfant	1 jour

ÉVÉNEMENT FAMILIAL	DURÉE DU CONGÉ
Décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.	3 jours
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours

Ces congés devront être pris au moment des événements en cause. Ils constituent une autorisation d'absence sans réduction de la rémunération et sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. Ils sont attribués indistinctement sans condition d'ancienneté dans l'entreprise. »

Article 2

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23 du code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord majoritaire et à la configuration des entreprises du secteur de la coiffure qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 3

Champ d'application et entrée en vigueur

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4

Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5

Révision et dénonciation

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail, en respectant un préavis de 3 mois.

L'avenant pourra être révisé selon les dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 6

Adhésion

L'adhésion à l'avenant se fait dans les conditions prévues par l'article L. 2261-3 du code du travail.

Article 7

Dépôt et extension

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

Fait à Paris, le 31 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3249

Convention collective nationale
IDCC : 1516. – ORGANISMES DE FORMATION

AVENANT DU 12 JUIN 2018
MODIFIANT LES DISPOSITIONS RELATIVES À LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE
DES ORGANISMES DE FORMATION

NOR : *ASET1850999M*
IDCC : *1516*

Entre :

FFP ;

SYNOFDES,

D'une part, et

FEP CFDT ;

SNEPL CFTC ;

FD CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant modifie les articles de la convention collective nationale des organismes de formation relatifs aux instances du dialogue social dans la branche (art. 18.1) et aux missions et attributions des commissions paritaires (art. 18.2) afin de tenir compte des nouvelles dispositions issues de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 qui attribue aux commissions paritaires nationales les obligations d'interprétation.

Article 1^{er}

Les articles 18.1 et 18.2 de la convention collective nationale des organismes de formation sont modifiés conformément aux dispositions des articles 2 et 3 du présent avenant.

Le règlement intérieur pris en vertu de l'article 18.3 de la convention collective nationale des organismes de formation en date du 9 juin 2016 et visant la composition et le fonctionnement des commissions paritaires sera modifié pour mise en conformité avec le présent texte.

Article 2

Les dispositions suivantes de l'article 18.1 :

« Les parties sont convenues que l'expression syndicale et le dialogue social peuvent s'exercer utilement dans le cadre des commissions paritaires nationales spécialisées dotées de prérogatives et de moyens dans leurs domaines respectifs de compétences sous la conduite de la commission paritaire nationale chargée de la négociation et du dialogue social. »

Sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les parties sont convenues que l'expression syndicale et le dialogue social peuvent s'exercer utilement dans le cadre des commissions paritaires nationales spécialisées dotées de prérogatives et de moyens dans leurs domaines respectifs de compétences sous la conduite de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ».

La CPPNI est composée au maximum de trois représentants pour chacune des organisations syndicales de salariés représentatives, ainsi que d'un nombre de représentants d'organisations d'employeurs représentatives ne dépassant pas le nombre total des représentants des organisations syndicales de salariés. Les précisions de fonctionnement sont reprises dans le règlement intérieur.

La référence à la commission d'interprétation et de validation reprise dans les dispositions de l'article 18.1 est supprimée :

« – la commission paritaire d'interprétation et de validation »

Est supprimée.

Article 3

Les dispositions suivantes de l'article 18.2 :

« – la commission paritaire nationale (CPN) est l'instance de négociation et de décision à vocation générale.

Elle prend en compte, valide ou invalide les décisions prises par les différentes commissions et les propositions des groupes de travail pour négocier et signer les accords ou conventions de la branche.

Elle est chargée de la réalisation du rapport de branche.

La CPN devient commission mixte sous la présidence d'un représentant du ministère du travail. »

Sont remplacées par les dispositions suivantes :

« – Conformément aux dispositions de l'article 2232-9 du code du travail, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) a pour objet de compléter, adapter et réviser la présente convention collective nationale. Elle a également pour rôle de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

La CPPNI est l'instance de négociation et de décision à vocation générale.

Elle prend en compte, valide ou invalide les décisions prises par les différentes commissions et les propositions des groupes de travail pour négocier et signer les accords ou conventions de la branche.

Elle est chargée de la réalisation du rapport annuel d'activité de branche prévu au 3° de l'article L. 2232-9 précité.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention et des accords de branche.

Les partenaires sociaux décident de créer au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation une sous-commission interprétation et négociation d'entreprise. »

Les dispositions suivantes de l'article 18.2 :

- « – la commission paritaire d'interprétation et de validation a pour missions :
 - l'interprétation de la présente convention et ses accords ou annexes en veillant à une mise en œuvre concertée de ceux-ci ;
 - de tendre à concilier les différends collectifs et litiges.

Elle est saisie :

- par une organisation syndicale ;
- par une demande individuelle des salariés ou des employeurs via le secrétariat paritaire ou les organisations syndicales ;
- la validation des accords conclus au sein des entreprises de moins de 200 salariés dépourvus de délégués syndicaux conformément aux textes en vigueur.

Un affichage devra préciser, dans chaque organisme ou établissement d'organisme, l'existence de la commission paritaire d'interprétation et de validation (CPIV), les organisations qui en font partie et leurs coordonnées, ainsi que l'adresse du secrétariat. Le texte de cet affichage sera établi par la commission paritaire. »

Sont remplacées par les dispositions suivantes :

« La sous-commission interprétation et négociation d'entreprise est mise en place pour réaliser les missions suivantes dévolues par la loi à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation :

- établissement du rapport annuel d'activité.

La sous-commission interprétation et négociation d'entreprise réalise, pour le compte de la CPPNI, un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans les domaines suivants :

- durée du travail, répartition et aménagement des horaires ;
- repos quotidien ;
- jours fériés ;
- congés payés et autres congés ;
- compte épargne-temps.

Ce bilan sera effectué à partir des accords d'entreprise qui auront été versés dans la base de données nationale prévue à l'article L. 2231-5-1 du code du travail ou qui auront été directement adressés à la CPPNI, il porte en particulier sur l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ce bilan porte également sur les accords innovants (dispositions non prévues par la convention collective), de manière à ce que la sous-commission propose à la CPPNI de s'en emparer dans le cadre des négociations, et de diffuser les bonnes pratiques.

À partir de ce bilan, la sous-commission rédige le rapport annuel d'activité qui est présenté pour analyse et adoption à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Interprétation de la convention collective nationale des organismes de formation

La sous-commission prépare, pour le compte de la CPPNI, les avis qui seront rendus 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.

Elle peut également être saisie par au moins deux organisations représentatives (deux OS, deux OP, une OS et une OP) d'une question d'interprétation d'un texte conventionnel de branche. L'analyse de la sous-commission sera soumise à la CPPNI qui pourra décider d'émettre un avis d'interprétation soumis à l'extension.

La sous-commission interprétation et négociation d'entreprise se réunit dans le mois suivant sa saisine et au mois de janvier pour réaliser le bilan annuel. Le secrétariat paritaire transmet la saisine et tous les éléments afférents dès réception et sous 3 jours ouvrés maximum.

La sous-commission pourra se voir confier d'autres missions par décision de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation lorsque les partenaires sociaux l'estimeront nécessaire, notamment pour la rédaction d'accords types. »

Article 4

La branche s'engage à donner les moyens humains et matériels nécessaires à toutes ces missions selon les modalités prévues au règlement intérieur.

Article 5

Afin de promouvoir le dialogue social de branche, les entreprises indiquent sur les emplacements réservés à l'information du personnel l'existence de la CPPNI de branche, ses missions, la liste des OP et OS de la branche et l'adresse du site internet de branche.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet au jour de sa signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 12 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3241

Convention collective nationale
IDCC : 1483. – COMMERCE DE DÉTAIL DE L'HABILLEMENT
ET DES ARTICLES TEXTILES

ACCORD DU 12 JUIN 2018
RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UNE CPPNI ET D'UNE CPNC
NOR : ASET1850988M
IDCC : 1483

Entre :

FNH,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FEC – FO ;

UNSA CS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'article L. 2232-9 du code du travail tel qu'issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels prévoit que, dans chaque branche professionnelle, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation doit être mise en place par convention ou accord.

Il prévoit, en outre, que cette commission exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Il prévoit également que cette commission :

- peut rendre, à la demande d'une juridiction, un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif ;

- peut exercer les missions de l’observatoire paritaire de la négociation collective mentionné à l’article L. 2232-10 du code du travail.

À ce titre, les articles D. 2232-1-1 et D. 2232-1-2 du code du travail pris en application de l’article L. 2232-9 susvisé prévoit que les conventions et accords d’entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du présent code sont transmis à la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation.

Il précise qu’elle doit se réunir au moins trois fois par an en vue des négociations de branche et doit définir son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l’article L. 2222-3 du code du travail.

Article 1^{er}

Champ d’application

Le champ d’application du présent accord est celui défini à l’article 1^{er} du chapitre I^{er} « Dispositions générales » de la convention collective nationale du commerce de détail de l’habillement et des articles textiles, publiée au *Journal officiel* sous le numéro 3241 (code IDCC 1483).

Article 2

Création d’une commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation

Les partenaires sociaux de la branche du commerce de détail de l’habillement et des articles textiles prennent acte des dispositions légales et réglementaires nouvelles et conviennent d’instituer une commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation ci-après dénommée « CPPNI ».

Article 2.1

Composition, missions et fonctionnement de la CPPNI

Article 2.1.1

Composition

Cette commission est composée :

- d’un collège salarié comprenant un nombre égal de représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.
- d’un collège employeur comprenant un nombre de représentants de chacune des organisations patronales représentatives égal à celui du collège salarié sans que l’absence d’un ou plusieurs représentant d’un collège ne modifie la composition de l’autre collège.

Les noms et coordonnées des membres titulaires et suppléants sont communiqués au secrétariat de la commission.

Article 2.1.2

Secrétariat

Le secrétariat de la commission qui participe aux réunions paritaires est assuré par la fédération nationale de l’habillement, 9, rue des Petits Hôtels, 75010 Paris.

Article 2.1.3

Présidence

La commission est présidée par un représentant du collège employeur.

Article 2.1.4

Missions

Son rôle est celui défini par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables et notamment, de négocier toute modification de la convention collective nationale ainsi que tout accord de branche.

En outre, elle assure le suivi des régimes de prévoyance et frais de santé collectifs.

Son rôle est également de résoudre les difficultés d'application de la convention collective ou d'un accord collectif en adoptant un avis d'interprétation dans le cadre des dispositions définies à l'article 4 du présent accord.

Article 2.1.5

Fonctionnement

Elle se réunit en tant que de besoin, et au minimum trois fois par an sur convocation du secrétariat selon les échéances prévisionnelles et les modalités suivantes, conformément à l'article L. 2241-7 du code du travail et suivants :

- au moins une fois par an pour négocier sur les salaires. Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre ;
- au moins une fois tous les 3 ans pour négocier :
 - sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ;
 - sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
 - sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
 - sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ;
- au moins une fois tous les 5 ans :
 - pour examiner la nécessité de réviser les classifications ;
 - pour engager une négociation sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises.

Les dates de réunion et les ordres du jour prévisionnels de l'année seront définis paritairement lors de la dernière réunion de l'année précédente.

Conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent que la convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables dans les matières suivantes :

- 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, au 1° de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du code du travail et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;

- les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1242-13, L. 1244-3, L. 1251-12, L. 1251-35 et L. 1251-36 du code du travail ;
- les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier énoncées aux articles L. 1223-8 du code du travail ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;
- les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas réunies ;
- les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 1251-7 du code du travail ;
- la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 code du travail.

Conformément à l'article L. 2232-6 du code du travail, un accord est valablement conclu quand il recueille la signature d'organisations syndicales représentatives représentant au minimum le pourcentage requis par la loi, sauf, le cas échéant, exercice d'un droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Les décisions ne nécessitant ni avenant, ni accord sont prises de la manière suivante lors de la réunion : 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 du collège salarié, un accord d'au moins la majorité des organisations salariales présentes.

Il est tenu un procès-verbal des séances. Celui-ci est signé par le président de la commission et proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

Article 3

Dispositions spécifiques à la mission d'interprétation

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

Article 3.1

Auteurs de la saisine et modalités de la saisine

Auteurs de la saisine

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission peut rendre, à la demande d'une juridiction, un avis sur l'interprétation de la convention collective nationale ou d'un accord collectif.

Elle peut également rendre un avis à la demande d'une des organisations syndicales ou patronales représentatives dans la branche ou d'un salarié de la branche.

Modalités de la saisine

Les difficultés d'interprétation sont signifiées au secrétariat de la commission :

- par lettre recommandée avec accusé de réception à l'adresse suivante : FNH – CPPNI – Commission d'interprétation, 9, rue des Petits Hôtels, 75010 Paris ;

Et

- par mail à l'adresse suivante : CPPNI@federation-habillement.fr.

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.

Si 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.

La commission dispose d’un délai de 2 mois pour rendre un avis. Ce délai commence à courir à compter de la réception par les membres de la commission de la convocation accompagnée du dossier complet adressée par courrier et par mail.

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

- procède à la convocation des membres de la commission par courrier et par mail au moins 7 jours ouvrés avant la date de la commission en transmettant la copie de l’ensemble du dossier de saisine ;
- informe l’auteur de la saisine par lettre recommandée avec demande d’avis de réception ou par mail de la date du point de départ du délai de 2 mois dont dispose la commission pour rendre un avis.

Article 3.2

Délibération de la commission

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

L’avis est rendu lorsqu’il y a accord entre le collège patronal et le collège salarié pour adopter la même position, une décision en ce sens supposant, au sein de chaque collège, un accord d’au moins la majorité des organisations présentes.

Si la commission entend donner une valeur d’avenant à sa décision, alors cette décision devra, pour le collège salarié, être prise par les organisations syndicales représentatives, selon le pourcentage légal nécessaire à la validation des accords collectifs.

La délibération de la commission fait l’objet d’un procès-verbal communiqué à l’auteur de la saisine dans un délai de 15 jours ouvrés 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 (absence d’interprétation).

Article 4

Création d’une commission paritaire nationale de conciliation

En application de l’article L. 2261-22 du code du travail, il est institué une commission paritaire nationale de conciliation ci-après dénommée « CPNC » chargée de rechercher une solution aux conflits collectifs qui mettent en cause l’application d’une ou de plusieurs dispositions de la présente convention et qui n’ont pas pu être réglés au niveau de l’entreprise.

Lorsqu’un accord est intervenu devant la CPNC, un procès-verbal en est dressé sur le champ ; il est signé des membres de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants (organisations syndicales et patronales représentatives dans la branche).

Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties.

Si les parties ne se mettent pas d’accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants, s’il y a lieu.

La commission est composée :

- pour les salariés : d’un représentant de chacune des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche ;

- pour les employeurs : d'un même nombre total de représentants représentatifs au niveau de la branche sans que l'absence d'un ou plusieurs représentant d'un collège ne modifie la composition de l'autre collège.

Un membre salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie, il doit alors se faire remplacer.

La saisine de la commission est faite par la partie la plus diligente :

- par lettre recommandée avec avis de réception à l'adresse suivante : FNH – commission paritaire nationale de conciliation, 9, rue des Petits Hôtels, 75010 Paris ;

Et

- par mail à l'adresse suivante : commission-conciliation@federation-habillement.fr.

Elle est accompagnée de l'objet de la demande, de sa justification et des pièces nécessaires à son examen.

Lorsqu'une commission est saisie d'un différend, elle se réunit dans un délai de 15 jours ouvrés à compter de la présentation de la requête, entend les parties et se prononce dans un délai de 8 jours ouvrés à partir de sa première réunion sauf circonstances exceptionnelles.

Article 5

Observatoire paritaire de la négociation collective

La CPPNI exerce les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

À ce titre, la commission est destinataire des accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative.

Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Les envois sont à effectuer :

- par lettre recommandée avec accusé de réception à l'adresse suivante : FNH – CPPNI – Observatoire paritaire de la négociation collective, 9, rue des Petits Hôtels, 75010 Paris ;

Et

- par mail à l'adresse suivante : CPPNI@federation-habillement.fr.

Dans le cas où l'accord d'entreprise ou d'établissement est conclu avec un ou des représentants du personnel élus, les envois devront être accompagnés d'une copie du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections professionnelles.

Le secrétariat de la commission accuse réception des conventions et accords transmis dans un délai de 15 jours ouvrés. Ce délai commence à courir au jour de la réception par lettre recommandée avec accusé de réception des conventions et accords.

Article 6

Mise en place de moyens supplémentaires en faveur des négociateurs salariés des entreprises de la branche participant aux réunions

Il est rappelé que le temps passé par les négociateurs salariés des entreprises de la branche à la participation aux réunions préparatoires, plénières et extraordinaires, ainsi que le temps de déplacement sont assimilés à du temps de travail effectif et rémunérés comme tel.

De plus, pour chaque réunion d'une instance paritaire – CPPNI ou CPNC – les délégués salariés des entreprises de la branche bénéficient d'un crédit d'heures pour préparer ces réunions (à raison d'une réunion préparatoire par instance et par réunion) :

- 2 heures pour préparer une réunion de 1 demi-journée ;
- 4 heures pour préparer une réunion d'une journée.

Ces heures de préparation s'ajoutent, le cas échéant, au crédit d'heures alloué aux représentants du personnel dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires.

Les négociateurs salariés des entreprises de la branche concernés devront informer leur employeur :

- de leur désignation au sein d'une ou des commissions ;
- de la date des réunions dès réception du calendrier ou de la convocation émanant du secrétariat de la commission et signer la feuille d'émargement à chaque réunion afin d'éviter toute contestation.

L'employeur qui souhaite contester l'utilisation faite des heures de préparation pourra saisir le secrétariat de la commission par lettre recommandée avec avis de réception. Le différend sera examiné et arbitré par la CPPNI la plus proche.

Ces heures de préparation sont assimilées à du temps de travail effectif et rémunérées comme telles à l'échéance normale par l'employeur.

Les heures de préparation seront remboursées à l'entreprise par l'organisation professionnelle patronale représentative de son ressort d'activité après envoi des éléments permettant ce remboursement.

Les négociateurs salariés peuvent demander à leur employeur une avance de frais de déplacement.

Les frais de déplacement engagés seront remboursés à l'entreprise par l'organisation professionnelle patronale représentative de son ressort d'activité après envoi des éléments permettant ce remboursement.

Ces prises en charge sont limitées par réunion à 3 représentants maximum par organisation syndicale représentative et à 2 représentants maximum d'une même organisation syndicale par entreprise.

Article 7

Protection des négociateurs salariés membres d'une ou plusieurs commissions paritaires

En application des dispositions de l'article L. 2234-3 du code du travail, les négociateurs salariés des entreprises de la branche et membres d'une ou plusieurs commissions paritaires bénéficient des dispositions protectrices instituées par l'article L. 2411-3 du code du travail, dans les mêmes conditions légales que les délégués syndicaux et les anciens délégués syndicaux sous réserve que :

- d'une part, la désignation de ces salariés, en tant que membre de la (les) commission(s), ait été reçue par l'organisation patronale avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement par son employeur ;
- d'autre part, que cette désignation ait été portée à la connaissance de leur employeur au plus tard au moment de l'entretien préalable ;
- à moins que, dans les deux cas, le salarié ne soit en mesure de démontrer que son employeur avait connaissance de l'imminence de sa désignation à la (les) commission(s) susvisées.

Article 8

Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les petites entreprises.

Article 9

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations représentatives à l'issue de la période de signature.

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter de sa date de signature sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Article 10

Dépôt et demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Il pourra être révisé conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties, par lettre recommandée avec accusé de réception et elle devra comporter l'indication des points à réviser et des propositions formulées en remplacement.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Fait à Paris le 12 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3171

Convention collective nationale
IDCC : 715. – INSTRUMENTS À ÉCRIRE
ET INDUSTRIES CONNEXES

AVENANT N° 44 DU 1^{ER} JUIN 2018
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES AU 1^{ER} JUILLET 2018

NOR : ASET1851006M
IDCC : 715

Entre :

SGIEIC,

D'une part, et

FCE CFDT ;

CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant est conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale suivante :

« Convention collective nationale des instruments à écrire et industries connexes (IDCC 715) »

Il se substitue, annule et remplace l'avenant n° 43 relatif aux minima conventionnels du 19 juin 2017.

Article 2

Minima conventionnels

1. La grille des salaires mensuels minima conventionnels est revalorisée comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRES MENSUELS conventionnels au 1er juillet 2018
1 000	1 509
1 020	1 515
1 040	1 565
1 060	1 618

COEFFICIENT	SALAIRES MENSUELS conventionnels au 1er juillet 2018
1 080	1 676
1 100	1 731
1 125	1 814
1 150	1 935
1 175	2 053
1 200	2 168
1 225	2 282
1 250	2 401
1 300	2 547
1 350	3 247
1 500	3 477
1 700	4 402
1 900	5 328
2 200	6 719

2. La base de calcul pour la prime d'ancienneté visée à l'article 8 de l'annexe I « Collaborateurs » est revalorisée comme suit à 7,92 €.

3. La valeur de l'indemnité de panier de nuit visée à l'article 5 de l'annexe I « Collaborateurs » est revalorisée comme suit à 11,88 €.

Article 3

Salaires minima garantis des salariés cadres

Le principe de garantie d'un salaire mensuel conventionnel ne permet pas de tenir compte des pratiques salariales souvent retenues pour les salariés cadres qui perçoivent un fixe mensuel auquel s'ajoute une part variable dont la périodicité de versement est autre que mensuelle.

Afin de préserver cette spécificité tout en appliquant un principe de garantie conventionnelle de salaire, ces salariés ont la garantie de percevoir annuellement, comme tous les salariés, au minimum 12 fois le salaire mensuel minimal garanti correspondant à leur coefficient.

Mensuellement, ces salariés sont assurés de percevoir un salaire mensuel égal au minimum à 90 % du salaire mensuel conventionnel correspondant à leur coefficient. Cette disposition spécifique ne peut en aucun cas remettre en cause les accords et avantages existant au sein des entreprises, et notamment la prime dite de treizième mois.

Il est prévu que les salariés cadres confirmés, positionnés au coefficient 1 350 de la grille, perçoivent en plus de la garantie mensuelle de 3 247 € d'un minimum annuel garanti de 38 960 € brut toutes primes comprises.

Article 4

Procédure de dépôt et d'extension

Le présent avenant sera soumis à la procédure accélérée d'extension par la partie la plus diligente en application de l'article L. 2261-26 du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne jus-

tifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié.

En application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires rappellent pour mémoire que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 3221-1 et suivants du code du travail.

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

Article 5

Date d'application de l'accord

Le présent avenant entre en vigueur au 1^{er} juillet 2018.

Article 6

Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 1^{er} juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 923. – MÉTALLURGIE
(Charente-Maritime)
(27 décembre 1976)**

(Étendue par arrêté du 20 janvier 1979,
Journal officiel du 18 mars 1979)

**AVENANT DU 21 JUIN 2018
RELATIF AUX SALAIRES (RAEG ET RMH)
À PARTIR DE L'ANNÉE 2018**

NOR : ASET1851001M
IDCC : 923

Entre :

UIMM 17,

D'une part, et

FO métaux Charente-Maritime ;

CFDT métaux Charente-Maritime ;

CFE-CGC métaux 17,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les taux garantis annuels prévus par l'avenant du 19 avril 1991 de la convention collective de la métallurgie du département de Charente-Maritime sont fixés à partir de l'année 2018 par un barème figurant en annexe du présent avenant et constituant la rémunération annuelle effective garantie (RAEG) en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement.

Le présent barème est établi sur la base d'un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, soit une mensualisation de 151,67 heures par mois.

Le présent barème sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié.

Article 2

La valeur du point qui détermine les salaires minimaux hiérarchiques, base de calcul des primes d'ancienneté, est fixée à compter du 1^{er} janvier 2019 à :

– 5,39 € (base 35 heures).

Le barème, applicable à compter du 1^{er} janvier 2019 est annexé au présent avenant.

Ce barème tient compte des majorations des salaires minimaux hiérarchiques des ouvriers (5 %) et de celles des salaires minimaux hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier (7 %) prévues par la convention collective de la métallurgie du département de la Charente-Maritime.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont adaptables à l'horaire de travail effectif.

Article 3

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau au plus tard le 15 décembre 2018 en vue d'examiner l'évolution de la situation économique et d'en tirer ensemble les conséquences éventuelles.

Article 4

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Article 5

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de La Rochelle.

Article 6

Les parties signataires décident de demander l'extension du présent accord.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties 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.

Fait à La Rochelle, le 21 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des taux garantis annuels applicable à partir de l'année 2018

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

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT
I	1	140	17 982
	2	145	18 020
	3	155	18 031
II	1	170	18 104
	2	180	18 166
	3	190	18 331
III	1	215	18 763
	2	225	19 122
	3	240	19 700
IV	1	255	20 750
	2	270	21 777
	3	285	22 908
V	1	305	24 241
	2	335	26 351
	3	365	28 697
		395	31 309

Rémunérations minimales hiérarchiques à compter du 1^{er} janvier 2019

Valeur du point : 5,39 €.

Base : 35 heures par semaine soit 151,67 heures par mois.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIF et technicien	AGENT DE MAÎTRISE
I	1	140	754,60	
	2	145	781,55	
	3	155	835,45	
II	1	170	916,30	
	2	180	970,20	
	3	190	1 024,10	

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIF et technicien	AGENT DE MAÎTRISE	
III	1	215	1 158,85	AM 1	1 158,85
	2	225	1 212,75		
	3	240	1 293,60	AM 2	1 293,60
IV	1	255	1 374,45	AM 3	1 374,45
	2	270	1 455,30		
	3	285	1 536,15	AM 4	1 536,15
V	1	305	1 643,95	AM 5	1 643,95
	2	335	1 805,65	AM 6	1 805,65
	3	365	1 967,35	AM 7	1 967,35
	4	395	2 129,05	AM 8	2 129,05

Conformément à l'accord national du 30 janvier 1980, relatif à des garanties applicables aux ouvriers, les ouvriers bénéficient d'une majoration de 5 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques, selon barème suivant :

Rémunérations à compter du 1^{er} janvier 2019

Ouvriers

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION minimale hiérar- chique	MAJORATION 5 %	RÉMUNÉRATION minimale y compris la majoration
I	1	140	754,60	37,73	792,33
	2	145	781,55	39,08	820,63
	3	155	835,45	41,77	877,22
II	1	170	916,30	45,82	962,12
	2	180			
	3	190	1 024,10	51,21	1 075,31
III	1	215	1 158,85	57,94	1 216,79
	2	225			
	3	240	1 293,60	64,68	1 358,28
IV	1	255	1 374,45	68,72	1 443,17
	2	270	1 455,30	72,77	1 528,07
	3	285	1 536,15	76,81	1 612,96

Conformément à l'article 2 de l'accord national du 13 juillet 1983, les agents de maîtrise d'atelier bénéficient d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

Le barème à utiliser pour les agents de maîtrise d'atelier est le suivant :

Rémunérations à compter du 1^{er} janvier 2019

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION minimale hiérar- chique	MAJORATION 7 %	RÉMUNÉRATION minimale y compris la majoration
III	1	215	1 158,85	81,12	1 239,97
	2	225			
	3	240	1 293,60	90,55	1 384,15
IV	1	255	1 374,45	96,21	1 470,66
	2	270			
	3	285	1 536,15	107,53	1 643,68
V	1	305	1 643,95	115,08	1 759,03
	2	335	1 805,65	126,40	1 932,05
	3	365	1 967,35	137,71	2 105,06
	4	395	2 129,05	149,03	2 278,08

Brochure n° 3025

Convention collective nationale
IDCC : 650. – INGÉNIEURS ET CADRES DE LA MÉTALLURGIE

ACCORD DU 13 JUILLET 2018
SUR LE BARÈME DES APPONTEMENTS MINIMAUX GARANTIS
À PARTIR DE L'ANNÉE 2018

NOR : ASET1850994M
IDCC : 650

Entre :

UIMM,

D'une part, et

FCM FO ;

CFDT métallurgie ;

FCMTM CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les signataires ont décidé de fixer dans les conditions ci-après les appointements minimaux garantis prévus par l'article 23 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du code du travail, s'applique aux entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'annexe I à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

Article 2

Barèmes des appointements annuels minimaux à partir de 2018

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 celle-ci pour l'année 2018.

Par dérogation au mode de calcul des salaires minimaux garantis des ingénieurs et cadres de la métallurgie utilisé depuis la conclusion de la convention collective, correspondant au produit d'une valeur unique du point par le coefficient de classement, le montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 60 est fixé au montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 68.

I. – Barème pour un forfait en heures sur l'année
de plus de 1 607 heures et de 1 767 heures au plus

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2018, pour une durée annuelle de travail comprise entre 1 607 et 1 767 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

(En euros.)

60 et 68	21 978
76	24 563
80	25 856
84	27 149
86	27 795
92	29 734
100	32 320
108	34 906
114	36 845
120	38 784
125	40 400
130	42 016
135	43 632
180	58 176
240	77 568

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 15 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

À titre exceptionnel, dans les entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures, lorsqu'un ingénieur ou cadre a conclu avec son employeur une convention de forfait en heures sur le mois, telle que prévue à l'article L. 3121-38 du code du travail, sur une base moyenne mensuelle d'au moins 160 heures, sa rémunération forfaitaire ne pourra être inférieure au salaire minimum correspondant au classement de l'intéressé et prévu par le présent barème, celui-ci incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

II. – Barème de principe pour un horaire hebdomadaire
correspondant à la durée légale du travail de 35 heures

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2018, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

(Voir tableaux page suivante.)

(En euros.)

60 et 68	19 111
76	21 359
80	22 483
84	23 608
86	24 170
92	25 856
100	28 104
108	30 353
114	32 039
120	33 725
125	35 130
130	36 536
135	37 941

Le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour la durée du travail considérée, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle est soumis l'ingénieur ou cadre.

III. – Barème pour un forfait en heures sur l'année
de plus de 1 767 heures et de 1 927 heures au plus

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2018, pour une durée annuelle de travail comprise entre plus de 1 767 et 1 927 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

(En euros.)

60 et 68	24 844
76	27 767
80	29 229
84	30 690
86	31 421
92	33 613
100	36 536
108	39 459
114	41 651
120	43 843
125	45 670
130	47 496
135	49 323
180	58 176
240	77 568

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

IV. – Barème pour un forfait en jours sur l'année

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2018, base 218 jours incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, pour les ingénieurs et cadres à temps complet quel que soit le nombre de jours sur l'année prévu par le contrat de travail, dans le cadre d'un forfait en jours sur l'année, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

(En euros.)

60 et 68	
76	
80	29 229
84	30 690
86	31 421
92	33 613
100	36 536
108	39 459
114	41 651
120	43 843
125	45 670
130	47 496
135	49 323
180	58 176
240	77 568

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 14 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

À moins que l'ingénieur ou cadre ne soit employé à temps complet quel que soit le nombre de jours stipulé au contrat de travail, le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour le nombre annuel de 218 jours de travail effectif, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction du nombre de jours ou de demi-jours de travail effectif, prévu par le contrat de travail de l'ingénieur ou cadre.

V. – Barème pour un forfait sans référence horaire

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2018, pour un forfait sans référence horaire incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail,

est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

(En euros.)

60 et 68	
76	
80	43 632
84	43 632
86	43 632
92	43 632
100	43 632
108	43 632
114	43 632
120	43 843
125	45 670
130	47 496
135	49 323
180	58 176
240	77 568

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 15 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Article 3

Application des barèmes

S'agissant d'appointements annuels minimaux, la vérification du compte d'un ingénieur ou cadre interviendra en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs prévues par les barèmes ci-dessus seront applicables *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail, d'un départ de l'entreprise, ainsi qu'en cas de remplacement provisoire dans les conditions de l'article 25 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Pour l'application de l'article 21 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, la valeur du point d'indice est déterminée exclusivement en divisant, par l'indice 100, la valeur des appointements minimaux annuels prévue pour ledit indice par le barème applicable à l'ingénieur ou cadre considéré.

Article 4

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 5

Suivi

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau au cours du mois de septembre 2018 en vue d'examiner l'évolution de la situation économique et d'en tirer ensemble les conséquences éventuelles.

Article 6

Dépôt et extension

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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.

Fait à Paris, le 13 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 2266. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES
(Mayenne)
(11 janvier 1993)**

(Bulletin officiel n° 2002-6 bis)
(Étendue par arrêté du 14 juin 2004,
Journal officiel du 23 juin 2004)

**ACCORD DU 8 JUIN 2018
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES POUR L'ANNÉE 2018**

NOR : ASET1851002M

IDCC : 2266

Entre :

UIMM Mayenne,

D'une part, et

CFE-CGC ;

CFDT métallurgie ;

UD FO ;

USTM CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit, en conclusion des réunions de la commission paritaire des 4 mai 2018 et 28 mai 2018, en annexe aux dispositions de l'article 14-I de l'avenant A de la convention collective de la métallurgie de la Mayenne :

Article 1^{er}

Rémunérations minimales hiérarchiques

À compter du 1^{er} juillet 2018 pour l'application de la convention collective, le barème des rémunérations minimales hiérarchiques du personnel OATAM des industries métallurgiques de la Mayenne, servant de base de calcul à la prime d'ancienneté (art. A.16), et aux indemnités de paniers et de casse-croûte (art. A.20), sera sur la base d'une valeur de point fixée à : 4,86 €.

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

Article 2

Rémunérations minimales annuelles garanties

Les garanties annuelles de rémunération effective, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, telles que définies à l'article A.14 de l'avenant « A » de la convention collective de la Mayenne sont fixées à compter de l'année 2018, selon le barème suivant :

Base : 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION
I	1	140	18 016
	2	145	18 101
	3	155	18 112
II	1	170	18 163
	2	180	18 185
	3	190	18 239
III	1	215	18 436
	2	225	18 493
	3	240	18 685
IV	1	255	19 750
	2	270	20 400
	3	285	21 034
V	1	305	22 145
	2	335	24 422
	3	365	27 230
	4	395	29 705

Article 3

Publicité de l'accord

Le présent avenant est établi en vertu des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Laval, le 8 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 2980. – MÉTALLURGIE
(Somme)
(8 décembre 2010)

AVENANT N° 9 DU 6 JUIN 2018
RELATIF AUX SALAIRES (REAG), À LA VALEUR DU POINT
ET À LA PRIME PANIER
NOR : ASET1851000M
IDCC : 2980

Entre :

UIMM Picardie,

D'une part, et

CFDT métaux Somme ;

CFE-CGC Somme ;

USM FO ;

CFTC Somme,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunération effectives annuelles garanties

En application de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques, le barème des rémunérations effectives annuelles garanties est fixé, à compter de l'année 2018, pour la durée légale du travail, comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	REAG 2018 base 151,67 heures
140	17 984
145	18 118
155	18 131
170	18 185
180	18 339
190	18 565
215	19 121

COEFFICIENT	REAG 2018 base 151,67 heures
225	19 663
240	20 666
255	21 351
270	22 298
285	23 413
305	24 336
335	26 942
365	28 693
395	31 105

Le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles pour la durée légale du travail, les montants dudit barème devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif auquel le salarié est soumis.

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 2

Dépôt et publicité de l'accord

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations et dépôt dans les conditions prévues par la loi.

Fait à Amiens, le 6 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3052

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

AVENANT DU 18 JUIN 2018
PORTANT RÉVISION DE LA CONVENTION
AUX FINS DE MISE EN PLACE D’UNE CPPNI

NOR : ASET1850998M
IDCC : 1996

Entre :

FSPE,

D’une part, et

FSS CFDT ;

CFTC santé sociaux ;

UFIC UNSA ;

Pharmacie LABM FO,

D’autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu le code du travail, notamment son article L. 2232-9 ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d’officine du 3 décembre 1997,

PRÉAMBULE

En application des dispositions de l’article L. 2232-9 du code du travail, les parties signataires sont convenues, dans le cadre du présent avenant, de mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation dans la branche professionnelle de la pharmacie d’officine.

Article 1^{er}

L’article 30 « Commission paritaire nationale d’interprétation » des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée est remplacé par un article ainsi rédigé :

« Article 30

Commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation

1. Rôle

Outre sa mission de négociation et d’interprétation, la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation de la pharmacie d’officine, indifféremment dénommée « commission

paritaire nationale de la pharmacie d'officine » dans la présente convention collective et les différents accords collectifs entrant dans son champ d'application, est notamment chargée des missions suivantes :

- représenter la branche professionnelle de la pharmacie d'officine, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail ;
- rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

2. Composition

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la pharmacie d'officine est composée de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine.

Les salariés siégeant au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la pharmacie d'officine bénéficient des garanties ainsi que des autorisations d'absence rémunérées prévues à l'article 5 des présentes dispositions générales, et dans les conditions fixées par le conseil d'administration du Fonds national pour le développement du paritarisme et le financement de la négociation collective (FNDP).

3. Siège

Le siège de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la pharmacie d'officine est situé 13, rue Ballu, 75009 Paris. Les conventions et accords d'entreprise qui doivent lui être transmis en application de l'article L. 2232-9 du code du travail lui sont adressés par courrier postal ou par voie électronique à l'adresse suivante : cpn.pharmacie@fspf.fr.

Le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la pharmacie d'officine est assuré par la fédération des syndicats pharmaceutiques de France, 13, rue Ballu, 75009 Paris.

Le secrétariat accuse réception des conventions et accords d'entreprise qui lui sont transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces conventions et accords d'entreprise au regard des dispositions du code du travail et de la présente convention collective, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables. Le secrétariat transmet par ailleurs copie de ces conventions et accords d'entreprise aux organisations professionnelles d'employeurs ainsi qu'aux organisations syndicales de salariés qui la composent.

4. Fonctionnement

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la pharmacie d'officine se réunit au moins 3 fois par an, en vue notamment des négociations obligatoires prévues par le code du travail. La liste indicative des sujets de négociation à traiter au cours de l'année civile ainsi que le calendrier prévisionnel de ces négociations sont fixés au cours de la dernière réunion de la commission de l'année précédente.

Toute demande d'ouverture de négociations formulée par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives est présentée en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la pharmacie d'officine. La commission prend en compte cette demande et peut décider de constituer une sous-commission en vue de préparer cette négociation. La sous-commission rend compte de l'état d'avancement de ses travaux à l'occasion de la prochaine réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la pharmacie d'officine.

Chaque réunion de la commission fait l'objet d'un relevé de décision rédigé par le secrétariat et approuvé, à l'occasion de la réunion suivante, dans les conditions fixées au 5 du présent article.

5. Décisions

Indépendamment des accords collectifs de travail, les décisions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la pharmacie d'officine doivent être prises, pour leur validité, au sein du collège employeur comme du collège salarié, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dont le poids cumulé est au moins égal à 50 % au regard des arrêtés fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche de la pharmacie d'officine.

6. Avis d'interprétation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la pharmacie d'officine peut décider, sur saisine d'une entreprise officinale ou d'une organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, de rendre un avis d'interprétation lorsqu'elle estime être en présence de difficultés réelles et sérieuses d'interprétation de la présente convention, de ses avenants et annexes.

Les avis d'interprétation sont rendus à l'unanimité des organisations syndicales d'employeurs et de salariés signataires ou ayant postérieurement adhéré aux dispositions donnant lieu à interprétation. Ils ont valeur d'avenant à la présente convention collective ».

Article 2

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

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée presque exclusivement d'officines de pharmacie de moins de 50 salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises, sans qu'il soit nécessaire d'introduire les stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10.1 du code du travail.

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

Fait à Paris, le 18 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3052

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

AVENANT DU 18 JUIN 2018
PORTANT RÉVISION DE LA CONVENTION

NOR : ASET1850997M
IDCC : 1996

Entre :

FSPF ;

USPO,

D'une part, et

FNIC CGT ;

FSS CFDT ;

CFTC santé sociaux ;

FNSCIC CFE-CGC ;

UFIC UNSA ;

Pharmacie LABM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu le code du travail ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997, notamment son avenant de révision du 11 mai 2017,

PRÉAMBULE

Dans le cadre des travaux d'actualisation des dispositions de la convention collective nationale susvisée au regard du code du travail initiés par avenant du 11 mai 2017, les parties sont convenues de traiter des thèmes suivants :

- mise à disposition de la convention collective (art. 3 des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée) ;
- salaires (art. 8 des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée) ;
- jeunes salariés (art. 10 des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée) ;
- ancienneté (art. 11 des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée) ;
- embauche (art. 18 des dispositions générales et art. 5 des dispositions particulières applicables aux cadres de la convention collective nationale susvisée) ;

- période d’essai (art. 19 des dispositions générales et art. 5 des dispositions particulières applicables aux cadres de la convention collective nationale susvisée) ;
- indemnités de licenciement (art. 21 des dispositions générales et art. 7 des dispositions particulières applicables aux cadres de la convention collective nationale susvisée).

Article 1^{er}

L’article 3 des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée est remplacé par un article ainsi rédigé :

« Article 3

Mise à disposition de la convention collective

Dans le cadre de son obligation générale d’information des salariés sur les textes conventionnels applicables dans l’entreprise, l’employeur tient un exemplaire à jour de la présente convention collective à la disposition des salariés sur le lieu de travail ainsi que, le cas échéant, sur l’intranet de l’entreprise. »

Article 2

L’article 8 « Salaires » des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée est remplacé par un article ainsi rédigé :

« Article 8

Salaires

1. Dispositions générales

Le salaire est la contrepartie du travail.

Les salaires effectivement pratiqués doivent respecter le principe : à travail égal, salaire égal. À ce titre, tout employeur est notamment tenu d’assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l’égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l’expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Sous réserve du respect du salaire minimum de croissance (Smic), tout salarié a la garantie du salaire minimal afférent à sa catégorie, son emploi ou sa position.

La grille des salaires applicables aux différents emplois, catégories et positions est établie en fonction :

- a) De la durée légale du travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois ;
- b) Du salaire horaire minimal professionnel de base (coefficient 100) ;
- c) De la valeur du point conventionnel de salaire ;
- d) Des coefficients hiérarchiques afférents à ces emplois, catégories ou positions. Ces coefficients servent à déterminer les salaires minimaux applicables aux diverses qualifications professionnelles.

En annexe I à la présente convention collective figurent les définitions des emplois, catégories et positions dans lesquelles sont classés les salariés ainsi que les coefficients hiérarchiques correspondants.

2. Paiement du salaire

La rémunération des salariés est indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

Les salaires doivent être payés au moins 1 fois par mois à date fixe. Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle, est versé au salarié qui en fait la demande.

3. Personnel polyglotte

Le personnel polyglotte a droit à une prime, calculée proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail et d'un montant mensuel brut égal à 8 % du salaire minimum de son coefficient, pour l'utilisation professionnelle et régulière d'une langue étrangère, y compris maternelle, sous réserve que l'usage de cette langue étrangère soit indispensable à la communication avec les patients.

Le taux de cette prime est augmenté de 4 points par langue supplémentaire utilisée.

Cette prime ne se confond pas avec le salaire brut de base. Elle figure sur une ligne spécifique du bulletin de paie et n'entraîne aucune modification de coefficient.

4. Titre de conseiller en dermo-cosmétique

Les préparateurs en pharmacie titulaires du titre de conseiller en dermo-cosmétique (code RNCP 22924) et l'ayant obtenu dans le cadre des référentiels de formation en vigueur avant son enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles par arrêté du 19 avril 2011, ont droit à une prime, calculée proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail, d'un montant mensuel brut égal à 10 % du salaire minimum de leur coefficient, en cas de pratique régulière des connaissances acquises en dermo-cosmétique dans le cadre de ce titre.

Cette prime ne se confond pas avec le salaire brut de base. Elle figure sur une ligne spécifique du bulletin de paie et n'entraîne aucune modification de coefficient.

5. CQP "Dermo-cosmétique pharmaceutique"

Les préparateurs en pharmacie et les pharmaciens adjoints titulaires du certificat de qualification professionnelle (CQP) "Dermo-cosmétique pharmaceutique", créé et délivré par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la pharmacie d'officine (CPNEFP), perçoivent, sous réserve de pratiquer les activités associées à cette qualification, une prime forfaitaire d'un montant mensuel brut égal à 30 fois la valeur du point conventionnel de salaire.

Cette prime ne se confond pas avec le salaire brut de base. Elle figure sur une ligne spécifique du bulletin de paie et n'entraîne aucune modification de coefficient.

Pour prétendre à cette prime, sont considérés comme pratiquant les activités associées au CQP "Dermo-cosmétique pharmaceutique", les préparateurs en pharmacie et les pharmaciens adjoints qui accomplissent, dans leur intégralité, les tâches suivantes :

- le conseil et la vente de solutions de traitement ou de prévention dans le domaine dermo-cosmétique et d'hygiène corporelle ;
- l'organisation et la gestion de l'espace cosmétique de l'officine consistant notamment en l'élaboration de la politique commerciale et promotionnelle du rayon au regard des objectifs commerciaux fixés par l'employeur, l'organisation de l'espace de vente, la définition de l'assortiment, la négociation des achats et la gestion des stocks.

6. CQP “Produits cosmétiques et d’hygiène”

Les salariés titulaires du CQP “Produits cosmétiques et d’hygiène”, créé et délivré par la CPNEFP de la Pharmacie d’officine, perçoivent, sous réserve de pratiquer les activités associées à cette qualification, une prime forfaitaire d’un montant mensuel brut égal à 20 fois la valeur du point conventionnel de salaire.

Cette prime ne se confond pas avec le salaire brut de base. Elle figure sur une ligne spécifique du bulletin de paie et n’entraîne aucune modification de coefficient.

Pour prétendre à cette prime, sont considérés comme pratiquant les activités associées au CQP “Produits cosmétiques et d’hygiène”, les salariés qui accomplissent, dans leur intégralité, les tâches suivantes :

- conseil en matière de cosmétique et d’hygiène ;
- vente de produits cosmétiques et d’hygiène ;
- animation de l’espace de vente du rayon cosmétique et d’hygiène ;
- tenue des stocks.

7. Réalisation de préparations pharmaceutiques

Les préparateurs en pharmacie effectuant de façon significative et régulière des préparations des deux disciplines, allopathie et homéopathie, perçoivent une prime forfaitaire d’un montant mensuel brut égal à 25 fois la valeur du point conventionnel de salaire.

Cette prime ne se confond pas avec le salaire brut de base. Elle figure sur une ligne spécifique du bulletin de paie et n’entraîne aucune modification du coefficient.

8. Travail en sous-sol

Les salariés travaillant en sous-sol plus de la moitié de leur temps de travail ont droit à une prime, calculée proportionnellement au nombre d’heures effectives de travail et dont le montant mensuel brut est égal à 10 % du salaire minimum correspondant à leur coefficient.

Cette prime ne se confond pas avec le salaire brut de base. Elle figure sur une ligne spécifique du bulletin de paie et n’entraîne aucune modification de coefficient. »

Article 3

L’article 10 « Jeunes salariés » des dispositions générales de la convention collective nationale sus-visée est remplacé par un article ainsi rédigé :

« Article 10

Jeunes salariés

Sous réserve des exceptions prévues par le code du travail (apprentissage notamment), il est interdit d’employer des salariés âgés de moins de 16 ans.

Les salariés de moins de 18 ans ont la garantie du salaire minimum de la catégorie, emploi ou position dans lesquels ils sont classés, sous réserve de l’application d’un abattement fixé à :

- 20 % avant 17 ans ;
- 10 % entre 17 ans et 18 ans.

Après 6 mois de pratique professionnelle dans la branche de la pharmacie d’officine, cet abattement est supprimé.

Cet abattement n’est pas applicable aux salariés embauchés en contrat d’apprentissage ou de professionnalisation. »

Article 4

L'article 11 « Ancienneté » des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée est remplacé par un article ainsi rédigé :

« Article 11

Ancienneté

1. Dispositions générales

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé d'une façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci (cession, transformation, regroupement...). Toutefois, les périodes passées dans la même entreprise après un réembauchage, lorsque celui-ci intervient dans les 12 mois qui suivent un licenciement pour motif économique, sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Conformément aux dispositions du code du travail, l'ancienneté des salariés employés à temps partiel est calculée comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

Lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit en contrat de travail à durée indéterminée, après l'échéance du terme d'un contrat de travail à durée déterminée, le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme du contrat de travail à durée déterminée.

Lorsqu'une officine embauche, après une mission d'intérim, un salarié mis à sa disposition par une entreprise de travail temporaire, la durée des missions accomplies au sein de cette officine au cours des 3 mois précédant le recrutement est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Si un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est suivi de la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée, à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire dans la même officine, la durée du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Lorsqu'un salarié est embauché à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois réalisé dans la même entreprise, la durée de ce stage est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

En cas d'interruption des relations de travail, notamment pour cause de licenciement, démission, rupture conventionnelle ou arrivée du terme d'un contrat de travail à durée déterminée, et en dehors du cas du réembauchage intervenant dans les 12 mois suivant un licenciement économique prévu au 1^{er} alinéa du présent article, les diverses périodes passées dans l'entreprise ne peuvent se cumuler, pour déterminer l'ancienneté en cas de réembauchage, qu'après accord écrit de l'employeur et du salarié.

2. Prise en compte des absences dans le calcul de l'ancienneté

Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires spécifiques à certains congés, événements ou situations, sont notamment considérées comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté les périodes d'absence suivantes :

- les périodes militaires obligatoires, la mobilisation, le rappel ou le maintien sous les drapeaux, le service national, les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle, les missions à caractère opérationnel et les activités de formation en qualité de sapeur-pompier volontaire, ainsi que les périodes d'emploi et de formation accomplies dans le cadre de la réserve sanitaire ;
- les périodes de congés payés annuels ;
- les congés pour événements familiaux et la journée défense et citoyenneté mentionnés à l'article 26 des présentes dispositions générales ;

- le congé de maternité, de paternité et d'adoption, les absences pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement, les absences pour les actes médicaux nécessaires à la mise en œuvre d'une assistance médicale à la procréation ;
- le congé parental d'éducation, pour moitié ;
- les interruptions de travail pour maladies professionnelles ou accidents du travail ;
- les interruptions de travail pour maladie ou accident d'origine non professionnelle, continues ou non, dans la limite de 6 mois par année civile, étant précisé qu'un même arrêt de travail ne peut donner lieu à la prise en compte de plus de 6 mois au titre de l'ancienneté ;
- le congé individuel de formation, de bilan de compétences, et de validation des acquis de l'expérience.

3. Prime d'ancienneté

Il est attribué aux salariés une prime mensuelle en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise.

Le taux de la prime d'ancienneté est de 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 %, après respectivement 3 ans, 6 ans, 9 ans, 12 ans et 15 ans d'ancienneté. Cette prime est versée à compter du 1^{er} jour du mois anniversaire d'embauche du salarié.

Le montant de la prime d'ancienneté est calculé sur le salaire minimum du coefficient du salarié, proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail, sans qu'il soit tenu compte dans ce calcul des majorations pour heures supplémentaires.

La prime d'ancienneté ne se confond pas avec le salaire brut de base. Elle figure sur une ligne spécifique du bulletin de paie.

Le montant de la prime d'ancienneté ne doit pas être pris en considération pour apprécier si le salarié perçoit une rémunération au moins égale au salaire minimum correspondant à son coefficient. »

Article 5

L'article 18 « Embauche » des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée est remplacé par un article ainsi rédigé :

« Article 18

Embauche

Avant toute embauche, et au plus tôt dans les 8 jours précédant la date prévisible de prise de poste, l'employeur doit effectuer auprès de l'URSSAF, et dans les conditions prévues par le code du travail, une déclaration préalable à l'embauche.

Sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles particulières applicables au contrat de travail à durée déterminée et au contrat de travail à temps partiel, chaque embauche doit faire l'objet, au plus tard le jour de l'entrée en fonction, d'un contrat de travail écrit et signé par les parties.

Ce contrat mentionne notamment la date de début d'exécution, la catégorie professionnelle dont relève le salarié, l'emploi, le coefficient hiérarchique, le salaire, les autres éléments éventuels de rémunération, la durée de la période d'essai s'il y a lieu, la durée du travail, la répartition hebdomadaire, le lieu de travail, la participation éventuelle aux services de garde et d'urgence ainsi que, le cas échéant, la fréquence et les modalités de cette participation, l'identité des caisses de retraite complémentaire, le nom du ou des organismes assureurs des régimes de prévoyance et de frais de soins de santé et les numéros des contrats souscrits, ainsi que les modalités de mise à disposition de la convention collective applicable dans l'entreprise.

Toute modification du contrat de travail doit faire l'objet d'un avenant.

Tout salarié bénéficie, à l'occasion de son embauche, d'une visite individuelle d'information et de prévention réalisée auprès d'un service de santé au travail dans un délai qui n'excède pas 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail. Pour les apprentis, cette visite est organisée au plus tard dans les 2 mois qui suivent l'embauche. Les travailleurs de nuit et les salariés âgés de moins de 18 ans bénéficient de cette visite préalablement à leur affectation sur leur poste de travail. »

Article 6

L'article 19 « Période d'essai » des dispositions générales de la convention collective nationale sus-visée est remplacé par un article ainsi rédigé :

« Article 19

Période d'essai

Le présent article ne s'applique pas au contrat d'apprentissage, qui relève de dispositions particulières prévues par le code du travail.

1. Opposabilité de la période d'essai

L'existence de la période d'essai ne se présume pas. Elle doit être expressément stipulée dans le contrat de travail pour pouvoir s'appliquer.

2. Durée de la période d'essai

a) Contrat de travail à durée indéterminée

Pour les contrats de travail à durée indéterminée, la durée maximale de la période d'essai est fixée à 2 mois pour les salariés non cadres et assimilés cadres.

La durée de la période d'essai applicable aux salariés cadres est précisée à l'article 5 des dispositions particulières applicables aux cadres de la présente convention collective.

b) Contrat de travail à durée déterminée

Pour les contrats de travail à durée déterminée, et quelle que soit la catégorie professionnelle dont relève le salarié, la durée maximale de la période d'essai est fixée à 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines, lorsque la durée initialement prévue du contrat est inférieure ou égale à 6 mois. Elle est égale à 1 mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat de travail à durée déterminée ne comporte pas de terme précis, la durée de la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

c) Succession de contrats de travail

Lorsque la relation contractuelle se poursuit en contrat de travail à durée indéterminée après l'échéance du terme d'un contrat de travail à durée déterminée, la durée du contrat de travail à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.

En cas de succession de contrats de travail à durée déterminée auprès du même pharmacien titulaire et pour le même emploi, la durée de ces contrats est déduite de la période d'essai prévue, le cas échéant, dans le nouveau contrat de travail, que celui-ci soit conclu à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Si un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est suivi, dans la même entreprise, de la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée, à durée déterminée, ou d'un contrat de travail temporaire, aucune période d'essai ne peut être imposée au salarié.

d) Prise en compte des missions d'intérim

Lorsqu'une officine embauche, après une mission d'intérim, un salarié mis à sa disposition par une entreprise de travail temporaire, la durée des missions accomplies au sein de cette officine au cours des 3 mois précédant le recrutement est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.

e) Prise en compte des stages

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les 3 mois suivant l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique et réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

3. Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai n'est pas renouvelable.

4. Décompte de la période d'essai

La période d'essai débute au 1^{er} jour de la prise effective du poste de travail et se décompte de manière calendaire. La période d'essai d'un salarié à temps partiel ne peut être d'une durée calendaire supérieure à celle d'un salarié à temps complet.

En cas de suspension du contrat de travail, la période d'essai est prolongée de la durée de cette suspension.

5. Rupture du contrat de travail pendant l'essai

Pendant la période d'essai, les parties peuvent rompre le contrat de travail sans indemnité de rupture. La rupture d'un contrat de travail à durée déterminée pendant l'essai n'ouvre pas droit au bénéfice de l'indemnité de fin de contrat dite "prime de précarité".

La rupture du contrat de travail pendant l'essai ne nécessite pas d'être motivée. Elle doit être notifiée par écrit, par courrier recommandé avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Lorsqu'ils souhaitent rompre le contrat de travail pendant l'essai, l'employeur comme le salarié doivent respecter un délai de prévenance dont la durée minimale est calculée en fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise, et non de la durée de la période d'essai telle que mentionnée dans le contrat de travail. La durée de ce délai de prévenance est fixée comme suit :

	DURÉE MINIMALE DU DÉLAI DE PRÉVENANCE	
Durée de présence du salarié	Rupture à l'initiative de l'employeur (*)	Rupture à l'initiative du salarié (**)
En deçà de 8 jours	24 heures	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures	48 heures
Après 1 mois	2 semaines	
Après 3 mois	1 mois	
(*) Applicable au CDI, ainsi qu'aux CDD comportant une période d'essai d'au moins 1 semaine.		
(**) Non applicable en cas de CDD.		

La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. En cas de non-respect de ce délai par l'employeur, le salarié bénéficie, sauf faute grave, d'une indemnité com-

pensatrice égale au montant des salaires et avantages qu'il aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

Pendant le délai de prévenance, le salarié ne bénéficie pas des heures pour recherche d'emploi prévues à l'article 20 des présentes dispositions générales, quelle que soit la partie à l'initiative de la rupture du contrat de travail. »

Article 7

L'article 21 « Indemnité de licenciement » des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée est modifié comme suit :

I. – Les 3 premiers alinéas sont remplacés par 3 alinéas rédigés comme suit :

« Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, à une indemnité de licenciement calculée comme suit :

- à compter de 8 mois et jusqu'à 10 ans d'ancienneté, 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise, à compter de la date d'entrée dans celle-ci ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté, 3,34/10 de mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise à compter de la onzième année. »

II. – Le 5^e alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :

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

Article 8

L'article 5 « Embauche. – Période d'essai » des dispositions particulières applicables aux cadres de la convention collective nationale susvisée est remplacé par un article ainsi rédigé :

« Article 5

Embauche. – Période d'essai

(Complémentaire des articles 18 et 19 des dispositions générales)

Le contrat de travail d'un salarié cadre, établi conformément à l'article 18 des dispositions générales de la présente convention collective, doit être communiqué à l'ordre dont dépend le salarié s'il s'agit d'un pharmacien.

Sous réserve d'être expressément prévue par le contrat de travail, la période d'essai applicable aux salariés cadres est d'une durée maximale de 4 mois. Pendant cette période, le contrat de travail pourra être rompu par l'une ou l'autre des parties sans indemnité de rupture ni application d'une éventuelle clause de non-concurrence. »

Article 9

L'article 7 « Indemnité de licenciement » des dispositions particulières applicables aux cadres de la convention collective nationale susvisée est modifié comme suit :

I. – Au « 1. Cadres comptant moins de 5 années d'ancienneté dans l'entreprise » le 1^{er} alinéa est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Sous réserve de justifier de 8 mois d'ancienneté ininterrompus dans l'entreprise à la date de la rupture du contrat de travail, soit le jour de l'envoi par l'employeur de la lettre de notification du licenciement, le montant de l'indemnité de licenciement d'un salarié cadre comptant moins de 5 années d'ancienneté est égal, quel que soit le motif du licenciement, à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise. »

II. – Le « 2. Cadres comptant 5 années d’ancienneté ou plus dans l’entreprise » est remplacé par les dispositions suivantes :

« 2. Cadres comptant 5 années d’ancienneté ou plus dans l’entreprise

À la date de la rupture du contrat de travail, soit le jour de l’envoi par l’employeur de la lettre de notification du licenciement, le montant de l’indemnité de licenciement des salariés cadres comptant au moins 5 années d’ancienneté est calculé comme suit, selon le motif du licenciement :

- a) Licenciement fondé sur le motif économique prévu à l’article L. 1233-3 du code du travail :
- jusqu’à 10 ans d’ancienneté, 3/10 de mois de salaire par année d’ancienneté dans l’entreprise, à compter de la date d’entrée dans celle-ci ;
 - au-delà de 10 ans et jusqu’à 15 ans d’ancienneté, 3,34/10 de mois de salaire par année d’ancienneté dans l’entreprise à compter de la onzième année ;
 - au-delà de 15 ans d’ancienneté, 5/10 de mois de salaire par année d’ancienneté dans l’entreprise à compter de la seizième année.
- b) Licenciement fondé sur un motif autre que celui visé ci-dessus :
- jusqu’à 15 ans d’ancienneté, 3/10 de mois de salaire par année d’ancienneté dans l’entreprise, à compter de la date d’entrée dans celle-ci ;
 - au-delà de 15 ans d’ancienneté, 5/10 de mois de salaire par année d’ancienneté dans l’entreprise à compter de la seizième année.

Aucune indemnité de licenciement n’est due en cas de faute grave ou de faute lourde. »

Article 10

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet le 1^{er} juillet 2018. Il sera présenté à l’extension à la demande de la partie la plus diligente.

La branche professionnelle de la pharmacie d’officine étant composée presque exclusivement d’officines de pharmacie de moins de 50 salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises, sans qu’il soit nécessaire d’introduire les stipulations mentionnées à l’article L. 2232-10.1 du code du travail.

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

Fait à Paris, le 18 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Conventions collectives nationales
IDCC : 3221. – AGENCES DE PRESSE
(Employés, techniciens et cadres)

AVENANT N° 3 DU 30 JUIN 2018
À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

NOR : ASET1850989M
IDCC : 3221

Entre :

FFAP ;

FNAPPI,

D'une part, et

F3C CFDT ;

SNPEP FO ;

SPEP CFE-CGC ;

Solidaires,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant vise à mettre la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221) en conformité avec la loi, notamment telle que modifiée par les ordonnances du 22 septembre 2017.

En particulier, le présent avenant met à jour les rapports entre les accords d'entreprise ou d'établissement et la convention collective.

Par ailleurs, le présent avenant modifie les 2 précédents avenants à la convention collective afin de permettre leur extension par le ministère du travail.

Article 1^{er}

*Modification de l'avenant n° 1 à la convention collective
relatif à la durée de l'avenant*

Un nouvel article 32 « Durée du présent avenant » est créé dans l'avenant n° 1 à la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221), dont les dispositions sont les suivantes.

« Article 32

Durée du présent avenant n° 1

Le présent avenant n° 1 à la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse est conclu pour une durée indéterminée. »

Article 2

Modification de l'avenant n° 2 à la convention collective relatif aux justifications de l'absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Un nouvel article 3 « Justifications de l'absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés » est créé dans l'avenant n° 2 à la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221), dont les dispositions sont les suivantes :

« Article 3

Justifications de l'absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires considèrent que, la branche des agences de presse étant composée à une très large majorité de petites et très petites entreprises, le présent avenant a été négocié en tout premier lieu pour les intérêts spécifiques des entreprises de moins de 50 salariés, acteurs majeurs de la branche et à l'origine de sa diversité et de la réalité de son économie. »

Article 3

Modification de l'avenant n° 2 à la convention collective relatif à la durée de l'avenant

Un nouvel article 4 « Durée du présent avenant » est créé dans l'avenant n° 2 à la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221), dont les dispositions sont les suivantes :

« Article 4

Durée du présent avenant n° 2

Le présent avenant n° 2 à la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse est conclu pour une durée indéterminée. »

Article 4

Suppression de l'annexe 2 de l'avenant n° 2

L'annexe 2 de l'avenant n° 2 à la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221) est supprimée.

Article 5

Modification du sommaire de la convention collective

Le sommaire de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221), pour sa partie relative au titre 4 « Dialogue social », est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Titre IV

Dialogue social

4.1. Information et communication des textes conventionnels applicables en entreprise

4.2. Délégués syndicaux et institutions représentatives du personnel

4.3. Rapports entre accords d'entreprise ou d'établissement et la présente convention collective

4.4. Conditions de validité des accords d'entreprise

4.4.1. Dans les entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux

4.4.2. Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise

4.5. Participation aux négociations de branche et aux réunions des commissions paritaires instituées par la présente convention »

Article 6

Modification du titre I^{er} de la convention collective relatif au champ d'application

Les 3^e et 4^e paragraphes du titre I^{er} de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221) sont supprimés.

Article 7

Modification de l'article 4.1 de la convention collective relatif à l'information et la communication des textes conventionnels applicables en entreprise

Le 3^e et dernier paragraphe de l'article 4.1 de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221) est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Un exemplaire de tous les textes conventionnels applicables dans l'entreprise est remis au comité social et économique et aux comités sociaux et économiques d'établissement, aux représentants de proximité, ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés. »

Article 8

Modification de l'article 4.2 de la convention collective relatif aux délégués syndicaux et institutions représentatives du personnel

Le 1^{er} paragraphe de l'article 4.2 de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221) est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les dispositions relatives aux délégués syndicaux, aux institutions représentatives du personnel, aux élections professionnelles, aux consultations, aux heures de délégation, à la formation des membres du comité social et économique – lorsque cette instance existe dans l'entreprise – ainsi qu'aux moyens mis à leur disposition, sont réglées par le code du travail. »

Article 9

Modification de l'article 4.3 de la convention collective relatif aux rapports entre accords d'entreprise ou d'établissement et la convention collective

L'article 4.3 de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221) est intégralement modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« 4.3. Rapports entre accords d'entreprise ou d'établissement et la présente convention collective

Les parties signataires rappellent que, sauf lorsqu'ils assurent des garanties au moins équivalentes, aucune convention et aucun accord d'entreprise ou d'établissement, conclus antérieurement ou postérieurement à la présente convention collective, ne peut déroger aux dispositions de la présente convention collective et de ses annexes dans les matières prévues à l'article L. 2253-1 du code du travail, notamment les garanties suivantes :

1. Les salaires minima hiérarchiques (voir l'article 6.3 et l'annexe 4 de la présente convention collective) ;

2. Les classifications (voir les articles 6.1 et 6.2, et les annexes 1, 2 et 3 de la présente convention collective) ;
3. La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
4. La mutualisation des fonds de la formation professionnelle (voir les articles 11.1 à 11.3.1 de la présente convention collective) ;
5. Les garanties collectives complémentaires (voir l'article 9.5 de la présente convention collective) ;
6. Certaines mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires (voir le 3^e paragraphe de l'article 7.3 ; l'article 7.7.2 ; les 2^e et 5^e paragraphes de l'article 7.10.1 de la présente convention collective) ;
7. Certaines mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire ;
8. Certaines mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération ;
9. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (voir l'article 3.4 de la présente convention collective) ;
10. Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai (voir l'article 5.2 de la présente convention collective) ;
11. Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre 2 entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies ;
12. Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice ;
13. La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

Les parties signataires décident que, sauf lorsqu'ils assurent des garanties au moins équivalentes, les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement, conclus postérieurement à la présente convention collective, ne peuvent pas déroger aux dispositions de la présente convention collective et de ses annexes dans les matières prévues à l'article L. 2253-2 du code du travail, notamment les matières suivantes :

14. La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
15. L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (voir article 9.6 de la présente convention collective) ;
16. L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
17. Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Les parties signataires rappellent que, depuis le 1^{er} janvier 2018, dans les matières autres que celles mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail, les stipulations des conventions et accords d'entreprise ou d'établissement, conclus antérieurement ou postérieurement à la présente convention collective, prévalent sur les dispositions de la présente convention collective ayant le même objet.

En l'absence d'accord d'entreprise, la présente convention collective s'applique de façon impérative.

L'ensemble de ces dispositions ne fait pas obstacle à la négociation de conventions et accords d'entreprise ou d'établissement plus favorables aux salariés que les dispositions de la présente convention, et la présente convention collective ne saurait remettre en cause l'application impérative des dispositions des conventions et accords d'entreprise ou d'établissement, portant sur le même objet, et plus favorables aux salariés que les dispositions de la présente convention collective. »

Article 10

Conditions de validité des accords d'entreprise

L'article 4.3.1 « Conditions de validité des accords d'entreprise » de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221) est supprimé et remplacé par 3 nouveaux articles 4.4, 4.4.1 et 4.4.2 dont les dispositions sont les suivantes :

« 4.4. Conditions de validité des accords d'entreprise

4.4.1. Dans les entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux

1° La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

2° Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au 1°, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai de 1 mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord. Au terme de ce délai, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations.

3° Si, à l'issue d'un délai de 8 jours à compter de cette demande ou de l'initiative de l'employeur, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 % mentionné au 1° et si les conditions mentionnées au 2° sont toujours remplies, cette consultation est organisée dans un délai de 2 mois.

La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au 1°, quel que soit le nombre de votants.

Participent à la consultation les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs au sens des articles L. 2314-15 et L. 2314-17 à L. 2314-18.1 du code du travail.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

4.4.2. Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de conseil social et économique

La branche des agences de presse étant caractérisée par un grand nombre de petites et très petites entreprises, les signataires s'accordent sur la nécessité de favoriser la négociation et la conclusion d'accords collectifs dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux au travers des dispositifs légaux visés aux articles L. 2232-21 à L. 2232-29-2 du code du travail, et notamment :

1. Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et dont l'effectif habituel est inférieur à 11 salariés, l'employeur peut proposer un projet d'accord ou un avenant de révision aux salariés, qui porte sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise. La consultation du personnel est organisée à l'issue d'un délai minimum de 15 jours courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord. Lorsque le projet d'accord ou d'avenant de révision est approuvé à la majorité des 2/3 du personnel, il est considéré comme un accord d'entreprise valide.

2. Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et moins de 50 salariés, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés et conclus :

- soit par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel, étant membre ou non de la délégation du personnel du comité social et économique. Dans ce cas, la validité des accords ou des avenants de révision conclus est subordonnée à leur approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral ;
- soit par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique. Dans ce cas, la validité des accords ou des avenants de révision conclus est subordonnée à leur signature par des membres du comité social et économique représentant la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du comité social et économique lors des dernières élections professionnelles.

Ces accords peuvent porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement.

Les accords conclus en application de ces dispositions sont transmis pour information à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation prévue à l'article 2.7 de la présente convention collective. »

Article 11

Modification de l'article 4.5 relatif à la participation aux négociations de branche et aux réunions des commissions paritaires instituées par la convention collective

À l'article 4.5 de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221), après le 1^{er} paragraphe il est ajouté un nouveau paragraphe dont les dispositions sont les suivantes :

« Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, la rémunération ainsi que les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération de ces salariés sont prises en charge par le fonds paritaire mentionné à l'article L. 2135-9 du code du travail. »

Article 12

Suppression du préambule du titre VII relatif à la durée du travail et aux repos

Le préambule du titre VII de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221) est supprimé.

Article 13

Modification de l'article 7.2.3 relatif au repos compensateur de remplacement

Le second paragraphe de l'article 7.2.3 de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221) est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, ce remplacement peut être mis en place par l'employeur à condition que le comité social et économique, s'il existe, ne s'y oppose pas. »

Article 14

Modification de l'article 7.4 relatif aux horaires individualisés

Le 1^{er} paragraphe de l'article 7.4 de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221) est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« L'employeur peut, à la demande de certains salariés, mettre en place un dispositif d'horaires individualisés permettant un report d'heures d'une semaine à une autre. Dans ce cas, un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir les limites et modalités du report d'heures d'une semaine à une autre, dans les limites et selon les modalités définies aux articles L. 3121-51 et L. 3121-52 du code du travail, après avis conforme du comité social et économique. »

Article 15

Suppression du préambule du titre VIII relatif aux congés

Le préambule du titre VIII de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221) est supprimé.

Article 16

Modification de l'article 8.1.2 relatif aux modalités de prise des congés

L'article 8.1.2 de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221) est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« 8.1.2. Modalités de prise des congés

Les congés peuvent être pris dès l'embauche, sans préjudice des règles de détermination de la période de prise des congés et de l'ordre des départs et des règles de fractionnement du congé fixées dans le présent article.

La période de prise des congés payés, qui comprend dans tous les cas la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année, est fixée par convention ou accord d'entreprise.

À défaut de convention ou accord d'entreprise, cette période est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation, le cas échéant, du comité social et économique.

À l'intérieur de la période des congés et à moins que l'ordre des départs ne résulte des stipulations d'une convention ou d'un accord d'entreprise, ou d'usages, cet ordre est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel.

Pour fixer l'ordre des départs, l'employeur tient compte :

- de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;
- de la durée de leurs services chez l'employeur ;
- le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

La durée des congés dits « principaux » pouvant être pris en une seule fois ne peut en principe excéder 24 jours ouvrables (20 jours ouvrés). Toutefois, il peut être dérogé individuellement à cette disposition, notamment pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

Lorsque ce congé principal ne dépasse pas 12 jours ouvrables (10 jours ouvrés), il doit être continu.

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables (10 jours ouvrés) et au plus égale à 24 jours ouvrables (20 jours ouvrés), il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, une des fractions est au moins égale à 12 jours ouvrables (10 jours ouvrés) continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire, et est attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions du présent article, soit après accord individuel du salarié, soit par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement. »

Article 17

Modification de l'article 9.1 relatif à la maladie

Le 2^e paragraphe de l'article 9.1 de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221) est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Le salarié a l'obligation d'informer l'employeur de l'absence due à la maladie, ou de la prolongation de la maladie en lui adressant un certificat médical sous 48 heures (cachet de la poste faisant foi) sauf si le salarié fait partie des personnes mentionnées à l'article L. 169-1 du code de la sécurité sociale. »

Article 18

Modification de l'article 10.4 relatif à l'indemnité de licenciement

L'article 10.4 de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221) est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« 10.4. Indemnité de licenciement

En cas de licenciement, une indemnité, distincte de l'indemnité de préavis, est versée par l'employeur au salarié, tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et s'établissant comme suit :

- pour les salariés ayant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompus : 1/4 de mois de salaire, calculé proportionnellement au nombre de mois complets ;
- ou, pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
- ou, pour les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire, auquel s'ajoute 1/2 mois de salaire par année d'ancienneté, de la 2^e à la 15^e année ;
- ou, pour les salariés ayant au moins 16 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire, auquel s'ajoute 1/2 mois de salaire par année d'ancienneté de la 2^e à la 15^e année, et auxquels s'ajoute 1 mois de salaire par année d'ancienneté, à partir de la 16^e année.

Les années incomplètes sont prises en compte au *pro rata temporis* et tout mois commencé est considéré comme entier.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

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

Le présent article n'est pas applicable en cas de licenciement pour faute grave ou pour faute lourde. »

Article 19

Modification de l'article 10.6 relatif à la mise à la retraite

L'article 10.6 de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221) est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« 10.6. Mise à la retraite

La possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge mentionné au 1^o de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale, sous réserve des 7^e à 9^e alinéas de l'article L. 1237-5 du code du travail, est qualifiée de mise à la retraite.

Conformément aux dispositions précitées du code du travail, avant la date à laquelle le salarié atteint l'âge mentionné au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale, et dans un délai de 3 mois avant l'anniversaire du salarié, l'employeur interroge par écrit le salarié sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

En cas de réponse négative du salarié dans un délai de 1 mois, ou à défaut d'avoir respecté l'obligation mentionnée à l'alinéa précédent, l'employeur ne peut faire usage de la possibilité mentionnée au 1^{er} alinéa du présent article pendant l'année qui suit la date à laquelle le salarié atteint l'âge fixé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale.

La même procédure est applicable chaque année jusqu'au 69^e anniversaire du salarié.

La mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite, tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise, dont le montant est au moins égal à :

Pour les salariés ayant au moins 8 mois d'ancienneté : 1/4 de mois de salaire, calculé proportionnellement au nombre de mois complets ;

- ou, pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté : 1/4 de mois de salaire ;
- ou, pour les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
- ou, pour les salariés ayant au moins 5 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire ;
- ou, pour les salariés ayant au moins 9 ans d'ancienneté : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- ou, pour les salariés ayant au moins 10 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire ;
- ou, pour les salariés ayant au moins 12 ans d'ancienneté : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans, auxquels s'ajoutent 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de la onzième année.

L'indemnité de mise à la retraite n'est pas plafonnée.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de mise à la retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

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

Cette indemnité de mise à la retraite ne se cumule pas avec toute autre indemnité ayant le même objet, seule l'indemnité la plus favorable au salarié devant être versée. »

Article 20

Modification de l'article 12.1 relatif à l'intéressement

Le 4^e paragraphe de l'article 12.1 de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221) est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les accords d'intéressement sont conclus pour une durée de 3 ans, selon l'une des modalités suivantes :

- par convention ou accord collectif de travail ;
- par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- par accord conclu au sein du comité social et économique ;
- à la suite de la ratification, à la majorité des 2/3 du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur. Lorsqu'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales repré-

sentatives ou un comité social et économique, la ratification est demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité. »

Article 21

Modification de l'article 12.2 relatif à la participation aux résultats de l'entreprise

Le 5^e et dernier paragraphe de l'article 12.2 de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221) est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les accords de participation sont conclus selon l'une des modalités suivantes :

- par convention ou accord collectif de travail ;
- par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- par accord conclu au sein du comité social et économique ;
- à la suite de la ratification, à la majorité des 2/3 du personnel, d'un projet de contrat proposé par l'employeur. S'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité social et économique, la ratification est demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité. »

Article 22

Justifications de l'absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à l'article L. 2261-23.1 du code du travail, les parties signataires considèrent que, la branche des agences de presse étant composée à une très large majorité de petites et très petites entreprises, le présent avenant a été négocié en tout premier lieu pour les intérêts spécifiques des entreprises de moins de 50 salariés, acteurs majeurs de la branche et à l'origine de sa diversité et de la réalité de son économie.

Les parties signataires ont notamment choisi de reprendre dans la convention collective différentes dispositions légales propres aux entreprises de moins de 50 salariés, afin de faciliter la connaissance de ces dispositions et leur prise en main par les acteurs de l'entreprise, pour lesquels la convention collective demeure la principale référence d'information, à défaut d'accord d'entreprise.

Article 23

Durée du présent avenant n° 3

Le présent avenant n° 3 à la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221) est conclu pour une durée indéterminée.

Article 24

Entrée en vigueur du présent avenant n° 3

Le présent avenant n° 3 à la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221) entrera en vigueur :

- au 1^{er} juillet 2018, dans les entreprises adhérentes aux organisations professionnelles signataires représentatives des agences de presse ;
- à partir du jour de la publication d'un arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française, dans les autres entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221).

Fait à Paris, le 30 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3228

Convention collective nationale
IDCC : 637. – INDUSTRIES ET COMMERCE
DE LA RÉCUPÉRATION

ACCORD DU 13 JUIN 2018
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1850995M
IDCC : 637

Entre :

FEDEREC,

D'une part, et

FO ;

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNST CGT ;

CFTC FGT SNED,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'objectif de la branche est d'éviter toute discrimination fondée sur la culture, l'origine, le sexe, l'âge et la situation vis-à-vis du handicap. Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont signé un accord de branche en date du 4 octobre 2010, relatif à l'égalité professionnelle.

La branche est également en cours de négociation d'un accord sur les mesures en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap, qui fait suite à la publication d'un guide en 2016/2017.

Les signataires souhaitent aujourd'hui renouveler leur engagement en reprenant les dispositions essentielles de l'accord de branche de 2010, après avoir remis à jour le diagnostic de l'égalité professionnelle dans le secteur (chapitre I^{er} du présent accord).

Au-delà des dispositions conventionnelles, ils rappellent les textes de référence en la matière afin de les porter à la connaissance des entreprises et des salariés du secteur.

L'article L. 1142-5 du code du travail précise qu'il incombe à tous les employeurs « de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle » et de « prendre les mesures permettant de les atteindre ».

Par ailleurs, l'article L. 1142-4 du code du travail prévoit que des mesures temporaires peuvent être prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes. Ces mesures ont pour fondement des dispositions réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail, des stipulations de conventions de branches étendues ou d'accords collectifs étendus ou le plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

De plus, l'article L. 4121-3 du code du travail dispose que l'évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe et conduit l'employeur à mettre en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production.

Par le présent accord, les signataires considèrent que tous les acteurs de la branche doivent continuer à se mobiliser autour de cet axe de travail et que les principes de l'égalité professionnelle doivent être portés à tous les niveaux de l'entreprise.

Les partenaires sociaux rappellent notamment que l'engagement personnel du chef d'entreprise et de l'équipe de direction est un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique dans les entreprises de la branche.

Les partenaires sociaux considèrent que la branche doit être acteur de la promotion de l'égalité professionnelle.

Il lui appartient donc à ce titre :

- de produire régulièrement avec l'observatoire, sur la base des indicateurs définis entre partenaires sociaux, des éléments permettant de suivre la thématique de l'égalité professionnelle ;
- d'intégrer dans les travaux et études menés par l'observatoire la dimension de l'égalité professionnelle en s'attachant aux filières et emplois comportant des déséquilibres entre les sexes ;
- de sensibiliser les entreprises sur la prise en compte de l'égalité professionnelle dans leur politique de gestion des ressources humaines et de les accompagner par la diffusion d'outils méthodologiques et d'informations sur les bonnes pratiques ;
- de communiquer sur les métiers, les formations et les qualifications du secteur.

Champ de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises visées par le champ professionnel et territorial de la convention collective des industries et commerces de la récupération (brochure JO 3228).

Il n'est pas prévu de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés considérant que l'égalité professionnelle est un thème qui doit concerner l'ensemble de la profession.

Ce nouvel accord s'articule autour de 5 axes de progrès :

- mettre à jour le diagnostic sur l'égalité professionnelle ;
- combattre les freins dans les parcours professionnels des femmes ;
- mieux articuler vie privée et vie professionnelle ;
- renforcer la lutte contre les stéréotypes liés au sexe ;
- intégrer davantage la thématique de l'égalité professionnelle dans le dialogue social.

CHAPITRE I^{ER}

DIAGNOSTIC DE LA SITUATION DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES

Au 31 décembre 2016, la branche compte 1 250 entreprises. 79 % d'hommes (76 % employés et ouvriers) ; compte tenu de son caractère industriel, la profession reste principalement masculine.

Le recyclage, notamment des métaux, est en effet un secteur majoritairement culturellement masculin, notamment en raison des conditions de travail et de la force physique nécessaire dans certains postes de productions nécessitant par exemple de la manutention.

Les proportions de femmes sont variables en fonction des entreprises ; les proportions les plus élevées étant souvent explicables par :

- des fonctions administratives développées dans les entreprises concernées ;
- une féminisation historique dans certaines filières, en particulier le tri du textile et le recyclage du verre.

Les femmes étaient présentes à proportion de 22,6 % en 2015 contre 21 % en 2014.

Les membres de la CPNEFP établissent par ailleurs un bilan annuel de la situation de la formation dans la branche.

Celui-ci met en lumière les éléments suivants :

183 contrats de professionnalisation (hors Prodiat) ont été signés en 2017 : 57 % hommes et 43 % femmes.

99 contrats de professionnalisation Prodiat (dont 53 pour des opérateurs de tri) ont été signés en 2017 : 73 % hommes et 27 % femmes.

2 294 bénéficiaires de la période de professionnalisation dont 96 % d'hommes ; ce chiffre s'explique par le fait que ces périodes visent les ouvriers à 70 % et les formations CACES, FIMO FCO.

774 bénéficiaires ont eu accès au CPF dont 79 % d'hommes ; ce sont également les CACES qui ont fait l'objet de ce dispositif, expliquant ainsi le pourcentage d'hommes.

Pour le plan des moins de 11 salariés, 1 055 bénéficiaires dont 80 % d'hommes.

Pour le plan de 11 à 49 salariés, 2 510 bénéficiaires (85 % d'hommes).

Pour le plan des 50 à 299 salariés, 1 725 stagiaires (82 % d'hommes).

Pour les CQP développés par la branche, on constate 56 % d'hommes, avec une majorité d'ouvriers.

Sur les POEI, qui visent essentiellement des formations chauffeurs, on retrouve également une majorité d'hommes (94 %).

En synthèse, les formations visent principalement des hommes, ce qui s'explique par le fait qu'elles concernent principalement des parcours de chauffeurs, (FIMO, FCO et conducteurs d'engins), populations majoritairement masculines dans la branche et au niveau interprofessionnel national.

Les parties signataires s'accordent pour dire que des efforts doivent être faits pour réduire ces écarts et une communication sera réalisée en ce sens auprès des entreprises.

CHAPITRE II

ORIENTATION SCOLAIRE. – RECRUTEMENT

Les signataires réitèrent leur volonté d'encourager toute action ayant pour but de remédier, dès la scolarité, à la méconnaissance des métiers industriels.

La mixité des recrutements sera recherchée par le biais d'actions de communication auprès des établissements et organismes de formation partenaires de la branche ainsi que tous les organismes en lien avec la branche dans le cadre de la politique d'emploi et de formation (Pôle emploi, missions locales, etc.)

La branche pense utile d'agir auprès des jeunes dès le collège, aussi, toute action de communication réalisée par les entreprises dans les territoires est encouragée (salons, visites de sites, conférences, etc.)

Cette communication a pour but de sensibiliser aux déséquilibres constatés dans l'entreprise en matière de mixité et de favoriser l'orientation des femmes vers les filières historiquement occupées par des hommes (métier technique, logistique...) et inversement (assistant de direction, comptabilité, ressources humaines...).

Dans ce cadre, les signataires rappellent qu'une convention avec le ministère de l'éducation nationale a été signée et a permis d'engager des actions en ces sens :

- création d'un site sur les métiers et les formations du recyclage <https://www.metiers-recyclage.info/>;
- création de films sur les métiers mettant en scène des femmes dans les métiers traditionnellement occupés par des hommes ;
- partenariat avec des collèges pour un jeu concours portant sur des films sur le thème du recyclage et de la réalité virtuelle sur les métiers du recyclage (en cours).

Des actions spécifiques pourront par ailleurs être mises en place dans les entreprises, par exemple :

- l'accueil de stagiaires hommes ou femmes dans les métiers où ils sont sous-représentés ;
- la présentation des métiers ciblés sur les salons professionnels par des hommes ou des femmes pour casser l'image que se font les demandeurs d'emploi ou les jeunes de la profession.

Le processus de recrutement est unique : il garantit l'égalité de traitement des candidatures et se déroule de la même manière, à chacune de ses étapes, pour tous les candidats.

En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein de la branche, il est rappelé que les critères retenus doivent s'appuyer sur les compétences et les qualifications du candidat.

Dans cet esprit, les offres d'emploi externes sont rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines sont analysées selon les mêmes critères. À cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences.

L'employeur, s'il fait appel au concours de cabinets de recrutement externes, veille à ce qu'ils respectent les principes définis au présent article.

Les signataires du présent accord réaffirment que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe, ni de la situation de famille du titulaire de l'emploi.

Dans le même esprit, l'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en considération pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Ces dispositions doivent avoir en effet d'une part de réduire les inégalités dans l'accès à l'ensemble des formations et des métiers, et d'autre part de remédier à l'absence de mixité qui entrave la vitalité et le dynamisme des organisations sociales et économiques

CHAPITRE III

DÉROULEMENT ET ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

Les entreprises de la branche veilleront à assurer une garantie d'évolution des hommes et des femmes occupant des emplois identiques et disposant d'une expérience similaire. Les entretiens individuels professionnels permettront une analyse en ce sens.

Les entreprises s'engagent à examiner les critères retenus dans les définitions d'emploi qui seraient de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès. Elles veilleront particulièrement à ce que les aménagements d'horaires, quand ils sont possibles, puissent permettre aux femmes et aux

hommes d'évoluer sans obstacle dans leur vie professionnelle tout en leur permettant de concilier leur vie familiale, et ce quelle que soit la catégorie professionnelle des salariés concernés.

CHAPITRE IV

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Eu égard au constat du diagnostic en matière de formation professionnelle (chapitre I^{er}) et bien que conscients du caractère industriel de la branche, les parties signataires demandent aux entreprises de mettre en place de manière objective des parcours de formations permettant aux hommes et aux femmes de bénéficier de la professionnalisation nécessaires au maintien et à l'évolution de leurs compétences.

Les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, ou d'un congé parental d'éducation à temps complet ont droit à un entretien avec un représentant de l'entreprise en vue de leur orientation professionnelle, visant notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, à déterminer leurs besoins en formation et à leur proposer si besoin, un bilan de compétences.

CHAPITRE V

ARTICULATION ENTRE VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE

ÉGALITÉ DE TRAITEMENT DES TEMPS PARTIELS

Prise en compte de la vie familiale

Dans le cas où certains salariés (homme ou femme) seraient demandeurs d'aménagements d'horaires, les entreprises s'efforceront de rechercher les meilleures solutions adaptées pour le salarié afin de parvenir à concilier vie professionnelle et vie familiale.

Dans une logique similaire, afin de prendre en compte les contraintes liées à la parentalité, une attention particulière sera apportée aux heures de début et de fin de réunion, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent les principes suivants :

- les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ;
- compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, la rémunération des travailleurs à temps partiel doit être proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

CHAPITRE VI

ÉGALITÉ SALARIALE

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est obligatoirement tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois. Les disparités de rémunération dans un établissement ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Les parties signataires soulignent que le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération et ne constitue pas un critère reconnu ou tacite de nature à faire obstacle ou à retarder une promotion individuelle.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 1225-26 du code du travail, en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise

CHAPITRE VII

SENSIBILISATION ET COMMUNICATION

Les parties s'accordent sur le fait que la sensibilisation de tous les acteurs, au sein de la branche, au thème de l'égalité professionnelle hommes-femmes est indispensable en vue de traduire concrètement les principes énoncés par le présent accord et déclinés par les entreprises.

En effet, l'égalité professionnelle hommes/femmes s'adosse notamment sur des habitudes sociales et culturelles, et c'est pourquoi des efforts seront effectués en vue de sensibiliser l'encadrement aux problématiques et enjeux de l'égalité professionnelle. Conformément aux objectifs du présent accord, les directions d'entreprise impulseront cette sensibilisation, et associeront les représentants du personnel aux démarches liées à cet accord.

Dans ce cadre, il est demandé aux entreprises de multiplier les actions de sensibilisation et de communication, afin de favoriser l'émergence d'une culture de l'égalité mieux enracinée.

Quelques thématiques pourront être privilégiées, à titre d'exemple :

- l'accès des femmes aux métiers traditionnellement masculins et l'accès des hommes aux métiers fortement féminins ;
- les représentations concernant la parentalité : absentéisme, implication professionnelle moindre... ;
- les représentations des stéréotypes masculins : autorité, disponibilité... ;
- les conséquences des stéréotypes ;
- la lutte contre le sexisme (réflexions, affichages, gestes...).

Les signataires encouragent par ailleurs toute action ayant pour but de remédier à la méconnaissance des métiers industriels et d'améliorer l'image du recyclage. À cet effet, les parties signataires rappellent qu'une communication active sur la promotion de la branche a été réalisée via l'ADEC, notamment un livret sur les métiers du recyclage (septembre 2016, magazine phosphore pour les 15/18 ans, site internet sur « les jeunes aiment le recyclage », création de flyers, cartes postales, etc.) permettant aux hommes comme aux femmes de s'identifier au secteur.

La fédération du recyclage s'est lancée depuis quelques mois sur une communication active sur les réseaux sociaux via Facebook, LinkedIn, Tweeter, afin de cibler un public large mixte et sensible aux enjeux de l'économie circulaire.

Enfin, dans le domaine des ressources humaines, la dimension égalité professionnelle est transversale et doit être intégrée chaque fois que cela apparaît pertinent, notamment lors de l'examen de différentes problématiques abordées dans les instances de dialogue social.

CHAPITRE VIII

REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES AUX ÉLECTIONS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Les organisations syndicales de salariés veilleront à l'occasion de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral lors des élections professionnelles, à examiner les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidature correspondant à la mixité du périmètre concerné.

CHAPITRE IX

DÉPÔT. – EXTENSION

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 13 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3228

Convention collective nationale
IDCC : 637. – INDUSTRIES ET COMMERCE
DE LA RÉCUPÉRATION

ACCORD DU 13 JUIN 2018
RELATIF À L'INSERTION, AU MAINTIEN
ET À LA FORMATION DES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP

NOR : ASET1850996M
IDCC : 637

Entre :

FEDEREC,

D'une part, et

FO ;

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNST CGT ;

CFTC FGT SNED,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les industries du recyclage comptent 1 300 entreprises sur le territoire national et près de 27 000 salariés ; réparties sur l'ensemble des régions, elles sont constituées en un réseau efficace, développé à proximité des sources des déchets qui sont ensuite transformés en matières premières.

Pour préserver l'environnement, comme pour faire face à la diminution des ressources naturelles, le recyclage permet de valoriser les matières contenues dans les déchets, grâce notamment aux progrès des technologies de dépollution et de tri.

Le secteur est au centre de l'économie circulaire ; il consiste, au sens propre, à « réintroduire dans un cycle » un déchet qui, par définition, est en fin de vie.

La branche du recyclage est en profonde mutation. Les entreprises connaissent un phénomène de structuration important lié à de nouvelles obligations réglementaires, l'évolution des marchés et de la société.

Les évolutions impactant les entreprises sont synthétisées ci-dessous :

- renforcement des exigences clients sur la qualité des matériaux recyclés et impact sur le niveau d'équipement des entreprises de récupération et sur la professionnalisation des salariés ;
- cadre réglementaire en pleine évolution ;
- accroissement de la concurrence nationale, européenne et mondiale ;
- concentration du secteur – structuration du marché par les éco-organismes ;
- économie circulaire – développement durable, transition énergétique, révolution numérique, sobriété carbone, réduction de l'impact environnemental du transport, impression 3D, économie collaborative, du partage, de la fonctionnalité

Sur le plan du social, la branche est devenue naturellement un acteur clé sur le champ de l'emploi et de la formation pour répondre à ses clients en attente d'une qualité toujours plus élevée de la matière recyclée, et aux évolutions technologiques des entreprises.

C'est ainsi que la fédération et ses partenaires sociaux initient, depuis plusieurs années, une politique nationale de branche responsable pour les 26 000 salariés concernés à travers des négociations de branche et des contractualisations avec les pouvoirs publics. La branche accompagne ainsi la nécessaire montée en compétences des collaborateurs et a investi dans l'ingénierie emploi et formation, consciente de la valeur des ressources humaines des entreprises.

Pour autant, la branche souffre d'un déficit d'image et les recrutements sont parfois difficiles alors que les entreprises offrent une pluralité d'emplois non délocalisables et permettant des évolutions internes.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux ont souhaité courant 2016 réaliser un diagnostic de la situation de l'emploi des travailleurs handicapés dans la branche, et ont, dans ce cadre, mis en place une collaboration avec OPCALIA et l'AGEPFIH.

L'enjeu principal de ce partenariat était articulé autour de l'accompagnement des TPE/PME de la branche sur un sujet dont les partenaires sociaux ont conscience qu'il reste souvent mal appréhendé par le grand public et les entreprises.

Il était par conséquent indispensable de donner à la branche les moyens d'un diagnostic quantitatif et qualitatif de la situation de l'emploi des personnes handicapées dans un secteur industriel où les préjugés peuvent être nombreux face au handicap

L'objectif du présent accord est de décliner sur les territoires les outils et partenariats nécessaires à :

- la formation des demandeurs d'emploi handicapés ;
- une meilleure prise en compte des besoins des personnes handicapées éloignées de l'emploi ;
- la qualité de l'accompagnement et du conseil aux entreprises.

Cet objectif sera facilité par la structuration de la branche en particulier de la fédération patronale qui possède 13 filières (métaux, métaux non ferreux, plastiques, textiles, papiers-cartons, déconstruction automobile, verre, solvants, palettes et bois, plumes et duvets, déchets du BTP, DEEE (déchets électriques et électroniques), déchets organiques) et 8 délégations en région, permettant ainsi des actions ciblées et régionalisées respectant une politique et une cohérence nationale.

Chiffres clés et constats du diagnostic réalisé dans la branche par le cabinet JLO Conseils – année 2016 :

Données clés du diagnostic

a) Établissements et effectifs d'assujettissement

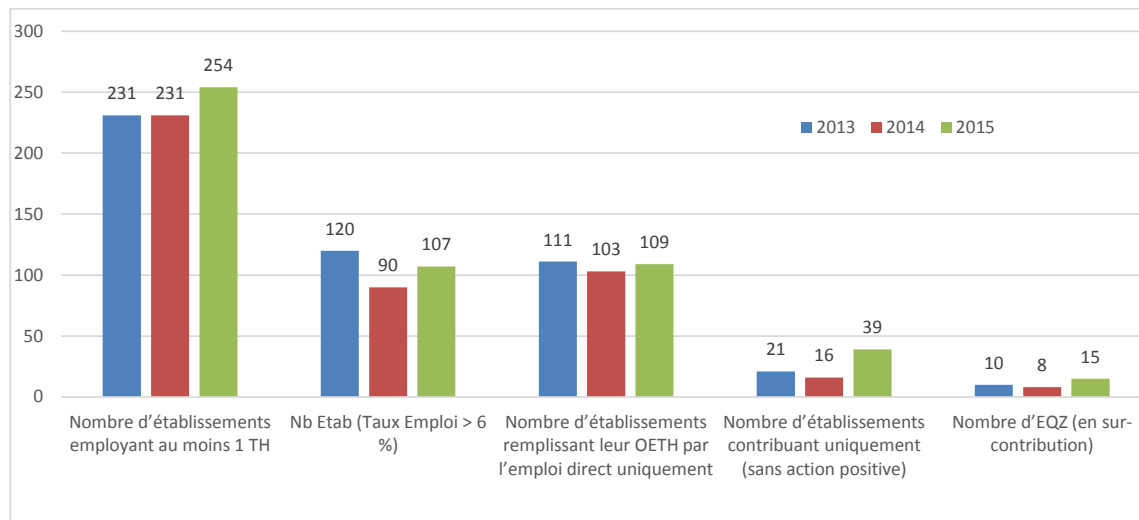
En 2015, on recense 328 établissements assujettis. Le nombre d'établissements assujettis est en progression après une baisse en 2014.

Les 4 premières régions (Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes, Hauts-de-France et Grand Est) représentent plus de 50 % des établissements assujettis.

En 2015, on recense 17 867 effectifs assujettis. L'effectif assujetti suit l'augmentation du nombre d'établissements avec une progression de 4 % entre 2013 et 2015.

b) Évolution du taux d'emploi de TH

Réponse à l'obligation d'emploi

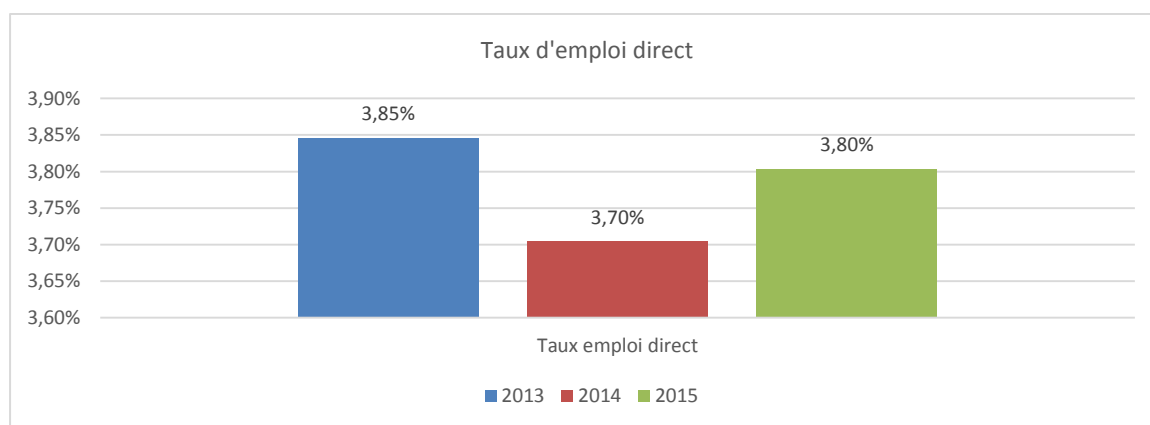


Les établissements employant au moins un travailleur handicapé progressent mais le nombre d'établissements contribuant uniquement financièrement par le versement de la contribution ou ceux à quota zéro sont en augmentation.

Évolution du taux d'emploi global

En 2015, le taux d'emploi global moyen dans la branche est de 4,36 %. Ce taux est stable au total des 3 années entre 2013 et 2015. Il est supérieur à la moyenne nationale (3,3 %) de plus d'un point. En comparaison, le taux moyen dans l'industrie était de 3,9 % en 2013.

Évolution du taux d'emploi direct



Pour une obligation d'emploi cumulée de 901 bénéficiaires en 2015, la branche emploie 679,63 UB en emploi direct la même année.

De façon globale, le nombre total d'unité bénéficiaire (UB) en emploi direct est en progression sur les 3 années malgré la baisse de quelques régions (Normandie – PACA).

Le taux d'emploi direct fluctue selon les années pour atteindre 3,80 % en 2015.

Évolution du taux d'emploi indirect

Comme le taux d'emploi direct, le taux d'emploi indirect fluctue suivant les années. Après une progression entre 2012 et 2014, il baisse en 2015 pour revenir à son niveau de 2013. Les marges de progression existent sur ce taux indirect.

Après une baisse en 2014, le nombre d'établissement ayant un taux d'emploi inférieur à 1 % est revenu à son taux de l'année 2013.

Entre 2013 et 2015, le nombre d'établissements ayant un taux d'emploi > 6 % s'est également réduit.

Le nombre d'établissement à faible taux d'emploi reste relativement important. Des efforts pourront être menés spécifiquement sur cette cible.

Évolution du montant de la contribution AGEFIPH 2013-2015

Les entreprises de la branche ont versé une contribution cumulée équivalente à 495 322 € en 2015. Sur les 3 dernières années, le montant ne cesse de fluctuer.

À noter que le secteur de la collecte des déchets non dangereux comporte beaucoup d'ECAP (emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières). Les métiers de conducteurs (dont la plupart sont ECAP) y sont bien représentés.

c) Répartition des bénéficiaires (bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés) par catégorie socioprofessionnelle et par métier.

60 % des effectifs salariés de la branche travaillent dans 4 domaines d'activité : les métaux ferreux et non ferreux (20 %), les déchets industriels banals (15 %), les papiers cartons (14 %) et les plastiques (11 %).

Les BOETH sont répartis sur près de 50 métiers différents. Les 3 premiers métiers par le nombre (ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition non qualifiés, les conducteurs routiers et grands routiers, les ouvriers non qualifiés divers de type industriel) représentent plus de 50 % des effectifs.

Le total des ouvriers « non qualifiés » représente également près de 50 % de l'effectif avec 242 salariés.

Il s'agit d'un atout dans la mesure où ces postes ne nécessitent pas un niveau de qualification élevé et que la majorité des BOETH ont un niveau inférieur ou égal au niveau V.

En revanche, certains de ces emplois peuvent présenter des contraintes physiques ou des conditions d'emplois peu compatibles avec certaines typologies de handicap. Les métiers de conducteurs (qui font partie des ECAP) arrivent ensuite.

Les plus de 50 ans représentent la moitié des bénéficiaires (50 %) dont 28 % ont plus de 55 ans.

Une bonne partie d'entre eux vont partir à la retraite dans les 5 prochaines années ce qui va avoir pour effet mécanique de faire baisser le taux d'emploi.

Les BOETH de plus de 50 ans sont à comparer à l'ensemble des salariés de la branche (77 % de moins de 50 ans) et à celle des BOETH en emploi au niveau national (42 % de moins de 50 ans). L'âge moyen d'un salarié de la branche est de 42,3 ans.

À noter également que 246 bénéficiaires (28 %) ont plus de 55 ans alors que cette tranche d'âge ne représente que 13 % des salariés de la branche.

Les 3/4 des salariés concernés ont une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, suivent ensuite les bénéficiaires ayant un accident du travail/maladies professionnelles pour 20 %. Ces 2 catégories représentent 95 % du total des BOETH.

Recrutements de travailleurs handicapés : l'analyse des pyramides des anciennetés des BOETH montre qu'il y a eu très peu de recrutements, en tous cas pérennes, sur cette population durant les 2 dernières années.

Article 1^{er}

Objectifs de l'accord

Les grands axes d'intervention couverts par l'accord seront les suivants :

- informer et sensibiliser les entreprises de la branche au recrutement et au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap ;
- développer une culture sur le sujet du handicap ;
- professionnaliser les entreprises sur le sujet du handicap afin de favoriser le recrutement, l'emploi et la formation des salariés concernés ;
- faciliter le recrutement des salariés en situation de handicap ;
- communiquer entre acteurs concernés et entreprises de la branche afin de développer l'emploi ;
- développer le maintien dans l'emploi.

Article 2

Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises de la branche professionnelle des industries et commerces de la récupération, quelles que soient leur taille et leur situation géographique.

Il n'est pas prévu de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés considérant que le handicap un thème qui doit concerner l'ensemble de la profession.

Pour autant, les règles légales sur les obligations des entreprises selon les effectifs sur cette thématique s'appliqueront de manière automatique.

Article 3

Mise en œuvre de l'accord

AXE 1

PROFESSIONNALISATION ET INFORMATION DES ACTEURS INTERNES ET EXTERNES

Actions sur la partie individuelle

Action 1

Sensibilisation et information

Enjeu : rappeler aux entreprises de la branche les enjeux positifs d'une politique du handicap au sein de l'entreprise

S'appuyer sur l'AGEFIPH pour qu'elle puisse organiser des rendez-vous auprès de la cible prioritaire (entreprises en sur contribution ou contribuant uniquement sans action positive) pour la sensibiliser au thème du handicap et l'informer des possibilités d'actions.

Action 2

Appui aux entreprises

Enjeux : informer et accompagner les entreprises de la branche, en majorité les PME, sur la nécessité de travailler sur le champ du handicap, notamment à travers l'outil « stratégie handicap » d'OPCALIA.

Au niveau de la branche, permettre une consolidation des données pour orienter les axes de travail à déployer dans le futur.

- proposer aux entreprises de la branche l'outil d'OPCALIA « Stratégie Handicap » (état des lieux et préconisation d'un plan d'actions).

- Dans ce cadre, la branche s'appuiera sur son OPCA, OPCALIA, pour faire bénéficier les entreprises de la branche des outils créés sur le sujet ;
- favoriser les POE sur les territoires.

Indicateurs : nombre d'entreprises accompagnées, rapport consolidé sur les données analysées.

Actions sur la partie collective

Enjeu : profiter d'une dynamique collective pour passer les messages clés autour du handicap. Professionnaliser les partenaires sociaux et les dirigeants du secteur.

Action 1 : faire intervenir les partenaires « handicap » lors des AG régionales de FEDEREC (8 régions) ou lors de réunions adhérents.

Action 2 : inviter ces partenaires en commission paritaire pour présenter leurs services aux partenaires sociaux (délégation patronale et syndicale).

Action 3 : Mobiliser la commission jeunes de FEDEREC (jeunes chefs d'entreprises ou jeunes cadres) pour sensibiliser leurs collègues. Objectif : prévoir une intervention des partenaires handicap au cours d'une réunion nationale ou/et réunions régionales.

Indicateurs : nombre de réunions organisées, nombre de participants

AXE 2

RECRUTEMENT ET INTÉGRATION

Enjeu : faire connaître la branche, ses emplois et sa politique formation aux partenaires du secteur du handicap afin d'aider au recrutement d'un secteur qui embauche des emplois non délocalisables, et de tous niveaux.

Appui au recrutement via la préqualification et l'alternance.

Favoriser les contrats Prodiat.

Augmenter les financements pour les publics prioritaires en section paritaire professionnelle (partenaires sociaux).

Indicateurs : nombre de contrats en alternance avec des personnes en situation de handicap signés sur la période de la convention, montant des financements revus en SPP.

AXE 3

DÉVELOPPEMENT D'UNE CULTURE DU HANDICAP

Enjeu : former les tuteurs, les managers et de manière générale les salariés à la connaissance du handicap en entreprise.

- Mettre en place une formation de sensibilisation au handicap via l'organisme de formation de la fédération : Formarec.

Cible : tuteurs, managers, équipes d'accueil

Indicateurs : nombre de sessions de formations, nombre d'entreprises formées.

AXE 4

COMMUNICATION GLOBALE

Enjeu : l'industrie souffre d'une image peu encline à l'embauche de personnel handicapé compte tenu des spécificités des activités. Inversement, les personnes en situation de handicap sont parfois perçues comme ne pouvant pas travailler en industrie car les entreprises identifient trop souvent le handicap à un problème moteur invalidant.

Il s'agit de casser les préjugés et d'inciter les entreprises et les demandeurs d'emploi à embaucher ou maintenir dans l'emploi les personnes en situation de handicap.

- mettre en œuvre des actions de communication grâce aux outils d'OPCALIA et branche (fil FEDEREC transmis aux adhérents de FEDEREC mensuellement) ;
- poursuivre la promotion du guide handicap réalisé en 2016 (mise en ligne sur le site www.metiers-recyclage.info et www.federec.com) ;
- prévoir 4 temps forts sur la communication dans le fil FEDEREC avec des témoignages d'entreprises :

Thématiques à aborder en 2018/2019

- la DOETH ;
- l'alternance ;
- le secteur protégé ;
- le maintien dans l'emploi.
- diffusion d'outils et de guides proposés par l'AGEFIPH ou OPCALIA afin d'inviter les salariés à se déclarer surtout dans les situations de risque d'inaptitude – Diffuser ces outils à l'attention des entreprises afin qu'elles le remettent à leurs salariés – Mettre à disposition des entreprises la boîte à outils OPCALIA, en complément du kit de fiches dédiées au recyclage (témoignages vidéos, bande dessinée HandiPotins, etc.).

AXE 5

MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIÉS EN POSTE :

ANTICIPER LES SITUATIONS D'INAPTITUDE ET LES RUPTURES D'EMPLOI

Enjeu : mobiliser les entreprises autour de l'entretien de 2^e partie de carrière (cf. kit OPCALIA).

Article 4

Articulation avec le réseau des partenaires services de l'AGEFIPH

Les partenaires sociaux ont le souhait de construire le projet de manière participative, créer des synergies, partager sur les difficultés rencontrées et mutualiser les bonnes pratiques tout en favorisant la création d'outils sur la thématique du handicap.

La partie patronale étant organisée sur 8 territoires, elle favorisera les rencontres et les échanges avec les acteurs régionaux et locaux de l'AGEFIPH et ceux de l'emploi.

- les 8 régions FEDEREC seront mobilisées pour décliner sur leurs territoires les différents axes de travail et mobiliser les acteurs concernés. La fédération réunit régulièrement ses adhérents lors de réunions d'information, de visites de sites et d'assemblées générales, cette dynamique devra permettre de communiquer et de sensibiliser les entreprises aux objectifs fixés par les partenaires sociaux ;
- un point d'avancement des projets sera régulièrement réalisé en CPPNI avec l'ensemble des partenaires sociaux sous l'égide de la présidence (environ 5 réunions/an) ;
- le réseau des référents OPCALIA sera mobilisé pour travailler en synergie avec la branche avec leurs outils dédiés.

Article 5

Dépôt. – Extension

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 13 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3151

Convention collective nationale
IDCC : 1316. – TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL

ADHÉSION PAR LETTRE DU 18 JUIN 2018
DE L'UNSA SPORT 3S À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 28 JUIN 1979
AINSI QU'À L'ENSEMBLE DE SES ANNEXES, AVENANTS ET ACCORDS PARTICULIERS

NOR : ASET1850990M
IDCC : 1316

Fédération UNSA Sport 3S et activités connexes

Bagnolet, le 18 juin 2018.

Madame, Monsieur,

Par la présente, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, la Fédération UNSA Sport 3S, sport, santé, social et activités connexes, vous informe de son adhésion à la convention collective nationale de tourisme social et familial du 28 juin 1979 (IDCC 1316), ainsi qu'à l'ensemble de ses annexes, avenants et accords particuliers.

Cette notification est faite à l'ensemble des organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de la convention.

La secrétaire générale.
Fédération UNSA 3S.

Brochure n° 3061

Conventions collectives nationales
AGENCES DE VOYAGES ET DE TOURISME

IDCC : 1710. – **Personnel des agences de voyages et de tourisme**

IDCC : 412. – **Guides accompagnateurs et accompagnateurs
au service des agences de voyages et de tourisme**

ACCORD DU 12 FÉVRIER 2018
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI TRANSITOIRE

NOR : ASET1851004M
IDCC : 412, 1710

Pour la convention collective des agences de voyages et de tourisme (IDCC : 412)

Entre :

Entreprises du voyage ;
SETO,

D'une part, et

CGT ;
FO ;
CFTC ;
CFE-CGC ;
FS CFDT,

D'autre part,

Et

Pour la convention collective des agences de voyages et de tourisme (IDCC : 1710)

Entre :

Entreprises du voyage,

D'une part, et

CGT ;
FO ;
CFTC ;

UNSA ;
FS CFDT,
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 ou CPPNI (art. L. 2232-9 du code du travail).

Par arrêté en date du 5 janvier 2017, le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social a procédé à la fusion de la convention collective des guides interprètes de la région parisienne (n° 349) dans celle des agences de voyages et de tourisme (n° 1710).

Dans le cadre du projet de fusion des CCN sus-citées avec celle des guides accompagnateurs et accompagnateurs des agences de voyages, les signataires du présent accord souhaitent mettre en place une CPPNI transitoire correspondant au périmètre de ces 3 branches et permettant de négocier et de signer une nouvelle convention collective de branche unifiée et tous les accords de branche qui ont vocation à être étendus.

La CPPNI exerce des missions d'intérêt général.

Cette CPPNI est transitoire dans l'attente de la reconnaissance administrative de la branche unifiée.

Article 1^{er}

Mise en place de la CPPNI

Conformément à l'article L. 2232-9, I, du code du travail, les signataires du présent accord entendent mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) unique et provisoire regroupant les branches des agences de voyages et de tourisme, des guides accompagnateurs et accompagnateurs et des guides interprètes.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des agences de voyages et de tourisme vient se substituer dans ses missions et ses modalités de fonctionnement à la commission paritaire nationale de la branche telle que prévue par le chapitre X et les articles 61 à 65 de la convention collective nationale.

Ainsi, le présent accord annule et remplace ces articles.

De même, les occurrences relatives à la commission paritaire nationale des articles 7.2, 10.1, 13.1.3, 30.2, 54.5 à 54.9, 58.5 et 59, 62.1, sont remplacées par « commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ».

Article 2

Composition de la CPPNI

Cette commission est composée d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés, désignés par les organisations syndicales et patronales représentatives au niveau de la branche.

- Pour les organisations syndicales représentatives : 3 représentants maximum par organisation syndicale représentative au niveau des branches.

La désignation est notifiée au président de la CPPNI et dans le même temps à l'employeur.

Elle est limitée à la durée d'application du présent accord, telle que définie à l'article 8.

À tout moment, l'organisation syndicale peut révoquer cette désignation par notification au président du changement de son représentant.

La perte de représentativité de l'organisation syndicale entraîne automatiquement cessation du mandat du représentant de cette organisation à la CPPNI.

- Pour les organisations patronales représentatives : d'un nombre total de représentants au maximum égal à celui des organisations syndicales représentatives au niveau des branches.

La désignation se fait au prorata du taux de représentativité de chaque organisation patronale. Si le calcul n'aboutit pas sur un nombre entier, le siège restant reviendra à l'organisation patronale la plus représentative sans que cette règle puisse priver une organisation patronale de sa possibilité de désigner au moins 1 représentant titulaire.

La perte de représentativité de l'organisation patronale entraîne automatiquement cessation du mandat du représentant de cette organisation à la CPPNI.

La commission est présidée par un représentant des employeurs issu de l'organisation patronale la plus représentative. Le secrétariat est assuré par cette même organisation patronale.

Un vice-président est désigné par les organisations syndicales, avec lequel sera établi conjointement l'ordre du jour.

Article 3

Missions de la CPPNI

La CPPNI transitoire a vocation à permettre de préparer la négociation de la future convention collective de branche unifiée.

Par ailleurs, la CPPNI exerce les missions prévues à l'article L. 2232-9, II, du code du travail, notamment :

- elle représente les branches des agences de voyages et de tourisme, des guides accompagnateurs et accompagnateurs au service des agences de voyages, des guides interprètes de la région parisienne, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle se réunit afin de mener les négociations au niveau de la branche et définit son calendrier de négociations ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans les 3 branches ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5.1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la 3^e partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la CCN des agences de voyages dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Cet avis est diffusé à chacune des organisations syndicales signataires de la convention collective.

Les parties décident que la CPPNI a également les missions suivantes :

- elle peut rendre son avis à la demande des salariés ou d'un groupe de salariés ou d'un employeur sur les revendications professionnelles, ainsi que celles qui sont formulées à l'occasion d'une grève dans l'entreprise. À cette occasion, elle joue un rôle de conciliation ;
- elle peut également rendre son avis à la demande d'un salarié sur son évolution dans la grille de classification dans les conditions posées dans la convention collective de branche des agences de voyages et de tourisme.

Article 4

Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail susvisé, les entreprises des branches des agences de voyages et de tourisme, des guides accompagnateurs et accompagnateurs au service des agences de voyages, des guides interprètes de la région parisienne doivent transmettre à la CPPNI, 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, ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale indiquée dans l'accord mettant en place la CPPNI.

À ce jour, l'adresse de la CPPNI est la suivante : Les entreprises du voyage, 15, avenue Carnot, 75017 Paris. L'adresse mail est à ce jour la suivante : cppni@entreprisesduvoyage.org

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Ces conventions et accords seront retransmis aux organisations syndicales.

La CPPNI se positionne en tant que régulateur de la branche et peut formuler toute recommandation sur ces accords.

Le rapport d'activité pourra consigner les recommandations rendues et la synthèse des accords qui lui ont été transmis.

Article 5

Modalités de fonctionnement de la CPPNI

Article 5.1

Fréquence des réunions et convocation

- Rôle de négociation : La CPPNI se réunit au moins 4 fois par an en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Elle se réunit par ailleurs, autant que de besoin.

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

Elle se réunit notamment pour :

- la négociation annuelle sur les salaires : chaque année, au minimum deux réunions sont prévues sur la discussion du rapport de branche et des salaires ;
- les négociations triennales relatives :
 - à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 - aux conditions de travail et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
 - à la prise en compte de la pénibilité au travail ;
 - à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
 - aux priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle des salariés ;
- les négociations quinquennales relatives :
 - à l'examen de la nécessité de réviser les classifications ;
 - à la mise en place de plans d'épargne interentreprises, quand il n'y a pas déjà un accord conclu dans cette matière.
 - en vue de la négociation et de la conclusion d'accords de branche soumis à l'extension sur tous les thèmes entrant dans les missions générales de la branche ou pertinents pour celle-ci.

- Rôle de conciliation ordinaire ou en cas de grève : lorsqu'elle est saisie par un salarié ou par un groupe de salariés d'une même entreprise ou par un employeur d'un différend portant sur une revendication professionnelle, elle se réunit d'urgence et au plus tard dans un délai maximum de 8 jours ouvrables (art. 7 et 62.1 de la CCN).
- Rôle de conciliation en matière de positionnement sur la grille de classification : lorsqu'elle est saisie par un salarié ou par un employeur d'un différend portant sur l'avancement du salarié dans la grille de classification, la CCPNI examine ce point à la première réunion suivant sa saisine.
- Rôle d'interprétation : elle se réunit dans un délai maximum de 3 semaines. (art. 62.2 de la CCN).
- Lorsqu'elle se saisit elle-même d'une question posée par l'une des parties la composant, elle fixe la date de sa réunion dans un délai qui ne peut excéder 1 mois (art. 63.2 de la CCN).

Article 5.2

Décisions

La CPPNI rend sa décision ou donne son avis dans les conditions suivantes :

- dans un délai maximum de 8 jours ouvrables dans le cas où elle intervient en conciliation ordinaire ou en cas de grève ;
- dans un délai maximum de 3 semaines quand la CPPNI est saisie d'une demande d'interprétation de la convention collective de branche ;
- dans un délai maximum de 1 mois quand elle se saisit elle-même d'une question ou qu'elle doit rendre son avis sur la demande d'un salarié ou d'un employeur portant sur le positionnement du salarié dans la grille de classification.

Lorsque la CPPNI est amenée à prendre une décision ou à rendre un avis, dans le cadre de l'article 3, cette décision est prise à la majorité des voix des présents, étant rappelé que chaque organisation syndicale représentative dispose d'une voix et que les organisations patronales disposent d'autant de voix que les organisations syndicales présentes.

La décision de la commission sera donc rendue sur le principe que chaque organisation syndicale dispose d'une voix avec une répartition à l'identique à due proportion pour les organisations patronales sans tenir compte de la représentativité.

À la demande de l'une des parties, le vote peut être exprimé à bulletin secret.

En cas de partage des voix, il est dressé un procès-verbal de non-conciliation mentionnant les arguments des membres de la commission.

Article 5.3

Modalités de saisine

La CPPNI devra, dans tous les cas être saisie par lettre recommandée, avec avis de réception, adressée au président de la commission, au siège de celle-ci située à ce jour, 15, avenue Carnot, 75017 Paris.

En cas de grève, la saisine pourra se faire tout d'abord par mail avec la mention « GRÈVE – officiel et urgent », ce mail devra en tout état de cause être doublé par un courrier avec avis de réception de saisine.

Dans tous les cas, cette lettre recommandée devra exposer l'essentiel des motifs et être accompagnée de tous documents pouvant éclairer la commission. Le dossier complet sera transmis aux membres de la commission, par mail.

La commission convoquera et entendra les parties en cause, séparément ou contradictoirement, ainsi que toute personne dont l'audition serait requise par l'une ou l'autre d'entre elles, ou toute autre personne qu'elle jugera utile de consulter.

En cas de conflit ou de différend individuel, les parties peuvent se faire assister par une personne de leur choix.

Les procédures ci-dessus ne font pas obstacle au droit pour les parties de porter ultérieurement le litige devant les tribunaux. Dans ce cas, elles en aviseront la commission.

Article 5.4

Carence de la partie demanderesse

La non-comparution ou la non-représentation de la partie qui a introduit la requête vaut renonciation à sa demande, sauf cas de force majeure dûment justifié.

Article 6

Autorisation d'absence. – Maintien de rémunération et remboursement des frais des organisations syndicales participant à la CPPNI

Article 6.1

Autorisation d'absences

Les membres des délégations bénéficient, pour se rendre aux réunions visées à l'article 1^{er} et aux réunions de la CPPNI, d'une autorisation d'absence sur présentation de la convocation y afférente.

Lorsque des salariés, dûment mandatés par écrit par leur organisation syndicale, sont appelés à siéger aux réunions de la CPPNI, ils sont tenus d'informer leur employeur de leur participation à ces commissions dès qu'ils ont eu connaissance des dates de réunions afin de permettre à l'employeur de prendre toutes dispositions utiles.

Le temps consacré aux réunions de la CPPNI n'est pas imputable sur le crédit d'heures de délégation dont l'intéressé bénéficie éventuellement dans son entreprise.

- Pour préparer les réunions, chaque représentant de chaque organisation syndicale reconnue représentative au niveau de la branche, bénéficiera de 2 heures de temps de préparation par réunion (soit donc un maximum de 6 heures par réunion et par OS).

Pour les négociations spécifiques, les conditions d'indemnisation feront éventuellement l'objet d'un accord préalable propre à ladite négociation.

Article 6.2

Maintien de rémunération

Le temps consacré à la participation aux réunions de la CPPNI ne doit entraîner pour les salariés ni gain ni perte de rémunération.

Article 6.3

Remboursement des frais

Les frais inhérents aux réunions de la CPPNI seront remboursés par l'employeur au regard de la feuille de présence à la réunion, et de la feuille de remboursement de frais prévue à cet effet accompagné des justificatifs et dûment signée par l'intéressé.

L'organisation de réunions préparatoires ne pourra donner lieu à une indemnisation différente ou complémentaire de celle effectuée pour les réunions paritaires ou groupes de travail paritaires correspondants.

- Conditions et limites des remboursements de frais :

L'employeur fournira aux intéressés un titre de transport ou bien leur remboursera les frais de transport sur la base du prix du billet RATP/SNCF 2^e classe.

Lorsque le lieu de la réunion et sa durée justifient un déplacement prolongé des intéressés en dehors de leur lieu de travail, leur frais de repas et d'hébergement seront pris en charge par l'em-

ployeur dans le cadre de la politique voyage de l'entreprise ou, à défaut, il leur sera alloué, par l'employeur, une indemnité de repas et d'hébergement sur la base des barèmes fiscaux en vigueur (URSSAF).

- Usage de la voiture personnelle : dans le cas d'usage de la voiture personnelle le remboursement sera effectué sur la base d'un billet aller/retour SNCF 2^e classe, quel que soit le kilométrage parcouru à partir du domicile principal (ou du lieu où l'intéressé se trouve à la date de la réunion en raison de son activité professionnelle), et remise d'une attestation sur l'honneur de l'intéressé.

Les frais seront remboursés sur la base des frais réels effectivement engagés, plafonnés aux limites respectivement indiquées pour les frais d'hébergement, de restauration, et sur remise de tous les justificatifs : originaux du billet de transport, note de restauration et d'hébergement.

Le remboursement des frais sera effectué au plus tard 1 mois après la remise ou la date de réception de la note de frais dûment accompagnée de l'ensemble des justificatifs.

Article 7

Protection des représentants des organisations syndicales participant à la CPPNI

Les salariés désignés par une organisation syndicale représentative pour participer à la CPPNI bénéficient de la protection prévue à l'article L. 2411-3 du code du travail pour la durée de la désignation.

Il appartient au salarié ou à l'organisation syndicale d'aviser l'employeur de sa désignation pour participer à la CPPNI.

Cette information doit se faire par tous moyens permettant de conférer date certaine à cette désignation.

L'information de l'employeur doit être renouvelée en cas de renouvellement de la désignation du salarié par son organisation syndicale.

Pour bénéficier de la protection spécifique en cas de licenciement, le salarié doit en avoir informé son employeur au plus tard lors de l'entretien préalable de licenciement.

Article 8

Entrée en vigueur et durée du présent accord

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

Il est conclu jusqu'à la mise en place de la CPPNI définitive à la suite de la décision de fusion, qui sera prise par le ministère du travail de l'emploi de la formation professionnelle et du dialogue social.

Article 9

Champ d'application. – Publication. – Extension

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I^{er} de la convention collective nationale des agences de voyages et de tourisme, des guides accompagnateurs et accompagnateurs au service des agences de voyages, des guides interprètes de la région parisienne

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Article 10

Dénonciation. – Révision

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

Fait à Paris, le 12 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3061

Conventions collectives nationales
AGENCES DE VOYAGES ET DE TOURISME

IDCC : 1710. – **Personnel des agences de voyages et de tourisme**

IDCC : 412. – **Guides accompagnateurs et accompagnateurs
au service des agences de voyages et de tourisme**

ACCORD DE MÉTHODE DU 12 FÉVRIER 2018
RELATIF À LA FUSION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DES AGENCES DE VOYAGE
ET DE TOURISME, DES GUIDES INTERPRÈTES DE LA RÉGION PARISIENNE
ET DES GUIDES ACCOMPAGNATEURS

NOR : ASET1851005M
IDCC : 412, 1710

Pour la convention collective des agences de voyages et de tourisme (IDCC : 412)

Entre :

Entreprises du voyage ;
SETO,

D'une part, et

CGT ;
FO ;
CFTC ;
CFE-CGC ;
FS CFDT,

D'autre part,

Et

Pour la convention collective des agences de voyages et de tourisme (IDCC : 1710)

Entre :

Entreprises du voyage,

D'une part, et

CGT ;
FO ;
CFTC ;

CFE-CGC ;
UNSA ;
FS CFTD,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les activités et métiers du voyage sont couverts par plusieurs conventions collectives et notamment celles des :

- agences de voyages et de tourisme (n° 1710) ;
- guides interprètes de la région parisienne (n° 349) ;
- des guides accompagnateurs et accompagnateurs des agences de voyages et de tourisme (n° 412)

Dans le cadre de l'orientation prise par le législateur de restructurer les branches professionnelles, le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social a décidé par arrêté en date du 5 janvier 2017 la fusion de la convention collective des guides interprètes de la région parisienne dans celle des agences de voyages et de tourisme.

Il est donc nécessaire de négocier une convention collective commune à ces 2 branches.

Par ailleurs, compte tenu de la similarité des activités et des conditions d'emploi pour les métiers de guides accompagnateurs et accompagnateurs, les partenaires sociaux ont également décidé d'intégrer ces activités dans la négociation de la future convention collective commune.

En l'absence de reconnaissance administrative d'une branche commune aux 3 activités, il n'est pas possible de signer cette convention collective unifiée.

Cette dernière ne pourra être valablement signée qu'après la décision du ministère du travail de fusionner les 3 conventions collectives actuelles.

Néanmoins, les partenaires sociaux souhaitent anticiper la négociation et préparer un accord de convergence des 3 conventions collectives actuelles.

Le contenu de l'accord de convergence, négocié dans le cadre de la CPPNI transitoire mise en place au niveau des 3 branches d'activité, sera ensuite repris à l'identique une fois que la décision de fusion sera adoptée.

Les partenaires sociaux entendent également affirmer avec force dans cette future convention collective le rôle dévolu à la branche, notamment :

- définir les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail ;
- réguler la concurrence entre les entreprises

Pour y parvenir, ils conviennent de définir dans le présent accord :

- les thèmes des négociations collectives à venir ;
- le calendrier de négociations ;
- les moyens nécessaires pour y parvenir.

Cet accord de méthode permet aux partenaires sociaux de la branche de déterminer les bases de la négociation d'un accord de convergence aux conventions collectives : des agences de voyages et de tourisme, des guides interprètes de la région parisienne et des guides accompagnateurs et accompagnateurs.

Les partenaires sociaux entendent également rappeler qu'une négociation loyale suppose le respect mutuel, la transparence et la confiance.

Le respect de cet accord de méthode garantit la loyauté de la négociation.

PARTIE 1
LES MOYENS DE LA NÉGOCIATION

Article 1^{er}

Groupes de travail paritaires

Article 1.1

Mission

La négociation de la future nouvelle convention collective de branche unifiée se déroulera dans le cadre de la CPPNI transitoire, prévue par l'accord en date du 12 février 2018.

Pour préparer ces négociations, des groupes de travail paritaires seront créés si nécessaire par thème de négociation à l'initiative de la CPPNI.

Ces groupes de travail n'ont pas vocation à négocier ; ils ont pour but de mener une réflexion exploratoire sur les sujets abordés dans le cadre de la négociation. Ils pourront présenter des projets de textes à la CCPNI sur chacun des thèmes de négociation.

Dans cet objectif, les représentants des organisations syndicales à ce groupe de travail peuvent demander toutes informations aux organisations patronales qui présentent un caractère utile à la négociation.

Ces demandes d'informations devront être formulées par écrit au moins 3 semaines avant la réunion de travail.

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'engagent à se communiquer leurs propositions de pistes de réflexion au moins une semaine avant la réunion.

Pour faciliter l'analyse, les partenaires sociaux feront apparaître sur leurs propositions les modifications qu'ils souhaitent apporter par rapport au texte initial.

Au début de chaque réunion de travail, un rapporteur sera désigné pour rédiger un compte rendu de chaque réunion.

Article 1.2

Composition

La composition des groupes de travail est fixée au maximum à :

- 2 représentants par organisation syndicale reconnue représentative au niveau des branches ;
- un nombre de représentants des organisations patronales reconnues représentatives au niveau des branches au maximum égal au nombre total de représentants des organisations syndicales.

Les organisations syndicales représentatives notifient aux organisations d'employeurs les noms et adresses mails des salariés qu'elles investissent d'un mandat de représentation pour les réunions des groupes paritaires nationaux.

Il en est de même pour les organisations patronales à l'égard des organisations syndicales.

L'employeur du salarié concerné en est informé simultanément par l'organisation syndicale mandante.

Article 2

Autorisation d'absences. – Maintien de rémunération. – Remboursement des frais

Article 2.1

Autorisation d'absences

Les membres des délégations bénéficient, pour se rendre aux réunions visées à l'article 1^{er} et aux réunions de la CPPNI, d'une autorisation d'absence sur présentation de la convocation y afférente.

Lorsque des salariés, dûment mandatés par écrit par leur organisation syndicale, sont appelés à siéger aux réunions de la CPPNI et au groupe de travail paritaire national, ils sont tenus d'informer leur employeur de leur participation à ces commissions dès qu'ils ont eu connaissance des dates de réunions afin de permettre à l'employeur de prendre toutes dispositions utiles.

Le temps consacré aux réunions de la CPPNI et au groupe de travail paritaire national n'est pas imputable sur le crédit d'heures de délégation dont l'intéressé bénéficie éventuellement dans son entreprise.

- Pour préparer chaque réunion, chaque représentant de chaque organisation syndicale reconnue représentative au niveau des branches, bénéficiera de 2 heures de temps de préparation par réunion (soit donc un maximum de 4 heures par réunion et par OS).

Article 2.2

Maintien de rémunération

Le temps consacré à la participation aux réunions de la CPPNI et au groupe de travail paritaire national ne doit entraîner pour les salariés ni gain ni perte de rémunération.

Article 2.3

Remboursement des frais

Les frais inhérents aux réunions prévues au sein des groupes paritaires nationaux et de la CPPNI seront remboursés par l'employeur au regard de la feuille de présence à la réunion, et de la feuille de remboursement de frais prévue à cet effet accompagné des justificatifs et dûment signée par l'intéressé.

L'organisation de réunions préparatoires ne pourra donner lieu à une indemnisation différente ou complémentaire de celle effectuée pour les réunions paritaires ou groupes de travail paritaires correspondants.

- Conditions et limites des remboursements de frais

L'employeur fournira aux intéressés un titre de transport ou bien leur remboursera les frais de transport sur la base du prix du billet RATP/SNCF 2^e classe.

Lorsque le lieu de la réunion et sa durée justifient un déplacement prolongé des intéressés en dehors de leur lieu de travail, leur frais de repas et d'hébergement seront pris en charge par l'employeur dans le cadre de la politique voyages de l'entreprise ou, à défaut, il leur sera alloué, par l'employeur, une indemnité de repas et d'hébergement sur la base des barèmes fiscaux en vigueur (URSSAF).

- Usage de la voiture personnelle : dans le cas d'usage de la voiture personnelle le remboursement sera effectué sur la base d'un billet aller/retour SNCF 2^e classe, quel que soit le kilométrage parcouru à partir du domicile principal (ou du lieu où l'intéressé se trouve à la date de la réunion en raison de son activité professionnelle), et remise d'une attestation sur l'honneur de l'intéressé ;

Les frais seront remboursés sur la base des frais réels effectivement engagés, plafonnés aux limites respectivement indiquées pour les frais d'hébergement, de restauration, et sur remise de tous les justificatifs : originaux du billet de transport, note de restauration et d'hébergement.

Le remboursement des frais sera effectué au plus tard 1 mois après la remise ou la date de réception de la note de frais dûment accompagnée de l'ensemble des justificatifs.

Article 2.4

Protection

Le salarié membre du groupe de travail, qui n'est pas titulaire d'autres mandats désignatifs ou électifs, ne bénéficie pas de la protection spéciale en cas de licenciement prévue à l'article L. 2411-3 du code du travail, sauf s'il a également été désigné par son organisation syndicale pour siéger au sein de la CPPNI.

Dans ce dernier cas, il est rappelé qu'il appartient au salarié ou à l'organisation syndicale d'aviser l'employeur de sa désignation pour participer à la CPPNI.

Cette information doit se faire par tous moyens permettant de conférer date certaine à cette désignation.

L'information de l'employeur doit être renouvelée en cas de renouvellement de la désignation du salarié par son organisation syndicale.

Pour bénéficier de la protection spécifique en cas de licenciement, le salarié doit en avoir informé son employeur au plus tard lors de l'entretien préalable de licenciement.

PARTIE 2

THÈMES DE LA NÉGOCIATION ET CALENDRIER

Article 3

Thèmes de la négociation

Au regard de l'objectif du présent accord, les partenaires sociaux souhaitent fixer les objectifs de négociations suivants :

- révision des stipulations obsolètes ou illégales des conventions collectives ;
- uniformisation des stipulations entre les 3 anciennes conventions collectives des agences de voyages et de tourisme ; des guides interprètes de la région parisienne, et des guides accompagnateurs et accompagnateurs au service des agences de voyages, notamment en ce qui concernent les thèmes suivants :
 - classification professionnelle incluant la table des correspondances, définition des catégories agents de maîtrise et cadres ;
 - salaires ;
 - droit syndical et IRP ;
 - égalité professionnelle et qualité de vie au travail ;
 - dispositions relatives aux contrats de travail (embauches, périodes d'essai modifications de contrat, suspension du contrat, absences et indemnisation maladie, accident de travail, maternité, durée du travail, déplacement, repos et congés, rupture du contrat, préavis, harmonisation des mesures sociales etc.),
- examen des garanties applicables aux salariés de la branche, telles que définies à l'article L. 2253-1 du code du travail :

Sur chacun des thèmes abordés, la négociation portera sur les stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Calendrier des négociations

Pour encadrer les négociations, les partenaires sociaux décident de répartir les thématiques de négociation selon le calendrier indicatif suivant :

- 2^e trimestre 2018 : le contrat de travail (CDI, CDD, embauche, période d'essai, rupture du contrat de travail etc.) ;
- 3^e trimestre 2018 : la rémunération et des classifications ;
- 4^e trimestre 2018 : le temps de travail ;
- 1^{er} trimestre 2019 : les congés et absences ;
- 2^e trimestre 2019 : le droit syndical et la représentation du personnel ;
- 3^e trimestre 2019 : l'égalité professionnelle, la prévoyance.

Les membres des groupes de travail devront :

- formuler leur demande d’information au moins 3 semaines avant la réunion de négociation ;
- communiquer leur piste de réflexion et proposition au moins 1 semaine avant la réunion suivante.

Par ailleurs, chaque organisation syndicale devra faire un retour et communiquer ses observations et ou demandes sur la réunion précédente dans les 10 jours suivants cette réunion.

Les organisations patronales devront communiquer leur remarque et/ou observations et/ou projet dans les 7 jours avant la réunion suivante, et devront avoir répondu sur les observations des organisations syndicales précédemment formulées.

Les partenaires sociaux décideront à chaque fin de réunion du ou des thèmes qui seront à traiter la fois suivante, en tâchant de respecter au mieux le calendrier défini ci-dessus.

Article 5

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu’à la signature d’un accord et à défaut au plus tard le 31 décembre 2019.

Il expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l’issue de cette période.

Toutefois, si les partenaires sociaux estiment qu’il est nécessaire de prolonger les négociations par une ou plusieurs séance(s) plénière(s), ils en décideront par avenant au présent accord.

Article 6

Sort de l'accord en cas de fusion des conventions collectives

L’accord de convergence est conclu en vue d’anticiper sur le contenu de la convention collective unifiée, qui sera signée après la fusion décidée par le ministère du travail.

2 hypothèses sont envisageables :

- si la fusion intervient pendant la négociation de l’accord de convergence : les partenaires sociaux s’engagent à :
 - mettre en place la nouvelle CPPNI définitive au niveau de la branche unifiée sans délai ;
 - continuer d’appliquer le présent accord de méthode pour négocier non plus un accord de convergence mais la convention collective unifiée définitive ;
 - solliciter l’extension de la convention collective unifiée,
- si la fusion n’intervient pas avant la fin de la négociation sur l’accord de convergence : les partenaires sociaux s’engagent dès que la fusion est décidée à :
 - mettre en place la nouvelle CPPNI définitive au niveau de la branche unifiée sans délai ;
 - à soumettre à la CPPNI définitive le contenu de l’intégralité de l’accord de convergence en vue de la signature de la CCN unifiée ;
 - solliciter l’extension de la convention collective unifiée.

Article 7

Date d'effet. – Dépôt, publicité

Le présent accord prend effet à sa date de signature. Il sera intégré en l’état au sein de l’accord de convergence ou de la convention collective des agences de voyages et de tourisme au moment de la signature de celle-ci.

Il fait l’objet des formalités de dépôt et de publicité prévues pour les accords de branche.

Fait à Paris, le 12 février 2018.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/41

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Assurance complémentaire frais de santé (Seine-Maritime [salariés non cadres]) : avenant n° 4 du 22 février 2018	109
Bétail et viande (coopératives et SICA) : accord du 21 février 2018 portant reconduction de la contribution financière spécifique.....	125
Caves coopératives vinicoles et leurs unions : accord du 22 février 2018 relatif au compte épargne-temps (CET).....	127
Caves coopératives vinicoles et leurs unions : accord du 22 février 2018 relatif aux forfaits jours	132
Coopératives agricoles de teillage du lin : accord du 23 février 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	141
Entreprises agricoles de déshydratation : avenant n° 130 du 5 juin 2018.....	147
Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Bretagne) : avenant n° 62 du 16 janvier 2018	152
Entreprises du paysage : avenant n° 21 du 12 juillet 2018.....	160
Exploitants agricoles (Dordogne) : avenant n° 3 du 12 janvier 2018	165
Exploitations agricoles de polyculture, élevage, cultures spécialisées, entreprises de travaux agricoles et forestiers, arboriculture et CUMA (Haute-Vienne) : avenant n° 157 du 5 avril 2018.....	167
Exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage (Vendée) : avenant n° 73 du 26 janvier 2018	169
Exploitations de polyculture, de viticulture, d'élevage, de maraîchage, d'horticulture, de pépinières, entreprises de travaux agricoles et ruraux et CUMA (Vendée) : avenant n° 5 du 9 février 2018.....	171
Exploitations de polyculture-élevage (Manche [salariés non cadres]) : avenant n° 5 du 15 juin 2018 relatif à un régime complémentaire frais de santé pour les salariés non cadres	173
Exploitations et entreprises agricoles (Ardennes) : avenant n° 93 du 5 juin 2018.....	179
Exploitations et entreprises agricoles (Puy-de-Dôme) : avenant n° 97 du 9 janvier 2018.	182
Exploitations et entreprises agricoles (Rhône) : avenant n° 28 du 27 février 2018.....	184
Exploitations et entreprises de travaux agricoles et CUMA (Ardèche) : avenant n° 64 du 19 avril 2018 relatif aux contrats de travail intermittents.....	187

	Pages
Exploitations et production agricole (Calvados) : avenant n° 4 du 10 octobre 2017.....	190
Exploitations forestières et scieries agricoles (Bretagne) : avenant n° 44 du 25 mai 2018.	196
Horticulture et pépinières (Orne) : avenant n° 5 du 17 janvier 2018.....	199
Parcs et jardins zoologiques privés (personnel [salariés non cadres]) : avenant n° 2 du 24 janvier 2018 à l'accord du 3 juin 2014 instaurant un régime conventionnel frais de santé.....	201
Protection sociale complémentaire en agriculture (Dordogne [salariés non cadres]) : avenant n° 3 du 8 septembre 2017	211
Protection sociale complémentaire en agriculture (Var) : avenant n° 1 du 15 mai 2017...	217

Accord collectif départemental

**ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES DES EXPLOITATIONS
DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE
(Seine-Maritime)
(22 septembre 2009)**

(Étendu par arrêté du 8 novembre 2010,
Journal officiel du 17 novembre 2010)

AVENANT N° 4 DU 22 FÉVRIER 2018

NOR : AGRS1897201M

Entre :

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles de Seine-Maritime FNSEA 76 ;

Fédération départementale des CUMA de Seine-Maritime ;

Fédération nationale des producteurs horticulteurs et pépinières de Haute-Normandie ;

Syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de l'Orne,

D'une part, et

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT ;

Syndicat général agroalimentaire CFDT de l'Orne ;

Union départementale des syndicats CFTC-Agri de Haute-Normandie ;

Union régionale des Syndicat CFTC-Agri de Basse-Normandie ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes Force Ouvrière FGTA FO de l'Orne ;

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

Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière CGT de Normandie USRAF CGT ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant à l'accord collectif du 22 septembre 2009 fait suite à la volonté des partenaires sociaux de fusionner les régimes complémentaires de santé des salariés non cadres relevant des exploitations de polyclture et d'élevage de Seine-Maritime, des exploitations horticoles et pépinières de Haute-Normandie et des exploitations horticoles et pépinières de l'Orne.

Les parties en présence ont donc convenu d'élargir le champ d'application professionnel à l'accord initial précité.

Pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 et l'avenant n° 5 du 28 septembre 2016 à l'accord national du 10 juin 2008 concernant la protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord régional du 22 septembre 2009.

Les dispositions légales du 1^{er} janvier 2016 obligeant l'employeur à affilier tous ses salariés dès le 1^{er} jour, la parution du décret sur les cas dispenses et le dispositif versement santé en date du 30 décembre 2015, ont nécessité une adaptation de l'accord régional.

Les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord complémentaire frais de santé du 22 septembre 2009, s'agissant de la mise en œuvre du principe de solidarité et de mutualisation avec le fonds de solidarité national.

Par ailleurs, le tableau de garanties est mis à jour avec des améliorations de prestations.

Article 1^{er}

Le titre de l'accord collectif complémentaire frais de santé initialement intitulé : « Accord complémentaire frais de santé du 22 septembre 2009 concernant les salariés non cadres des exploitations de polyculture et d'élevage de Seine-Maritime, des exploitations horticoles et pépinières de Haute-Normandie » est remplacé par l'intitulé ci-après :

« Accord complémentaire frais de santé du 22 septembre 2009 modifié des salariés non cadres des exploitations de polyculture et d'élevage de Seine-Maritime et des exploitations horticoles et pépinières de Haute-Normandie et des exploitations horticoles et pépinières du département de l'Orne. »

Article 2

L'ensemble des articles de l'accord collectif complémentaire frais de santé du 22 septembre 2009 est remplacé par l'ensemble des articles suivants :

« Article 1^{er}

Champ d'application

Article 1.1

Champ d'application professionnel

Le présent accord est applicable de manière obligatoire à l'ensemble des employeurs et des salariés non cadres des entreprises agricoles relevant des activités agricoles définies ci-après :

- polyculture ;
- élevage ;
- arboriculture ;
- cressiculture ;
- coopératives d'utilisation de matériels agricoles (CUMA) ;
- structures agro-touristiques et activités qui sont dans le prolongement de l'acte de production ou qui ont pour support l'exploitation, telles que définies par le code rural ;
- horticulture ;
- pépinières.

Article 1.2

Champ d'application territorial

Le présent accord régit tous les travaux salariés visés à l'article 1.1, effectués :

- dans les entreprises dont le siège de l'exploitation se trouve dans le département de Seine-Maritime ;
- dans les entreprises horticoles et pépinières dont le siège de l'exploitation se trouve dans le département de l'Eure ;
- dans les entreprises horticoles et pépinières dont le siège de l'exploitation se trouve dans le département de l'Orne.

Article 2

Bénéficiaires

Article 2.1

Les salariés

Les dispositions du présent accord, au titre des garanties frais de santé s'appliquent à tous les salariés non cadres relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (non affiliés à l'AGIRC), bénéficiaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de travail à durée déterminée, au titre des activités visées à l'article 1.1.

Sont exclus du bénéfice des garanties frais de santé :

- les cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles.

Du fait de l'application du présent accord sans condition d'ancienneté requise à tous les salariés, sauf cas de dispense dûment justifiés les salariés sont affiliés à la garantie santé dès le 1^{er} jour de leur embauche.

Les cotisations seront appelées en conséquence au *pro rata temporis* en fonction de la date d'entrée pour le mois considéré.

Article 2.2

Les dispenses d'affiliation

Par exception aux dispositions de l'article 2 du présent accord et par application des règles relatives à la législation sociale et fiscale, notamment l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, il est prévu une faculté, au choix du salarié, de dispense d'adhésion à la garantie complémentaire frais de santé pour certaines catégories de personnel, quelle que soit leur date d'embauche, sans que cela ne remette en cause le caractère obligatoire du dispositif.

Cette possibilité de dispense d'adhésion concernera les salariés qui relèvent de l'une des situations définies ci-après et qui en font la demande expresse écrite auprès de l'employeur en apportant, le cas échéant, les justificatifs nécessaires :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;

- les salariés à temps partiel et apprentis dont l’adhésion au système de garanties les conduirait à s’acquitter d’une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d’une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés bénéficiaires de l’ACS ou de la CMU-C. La dispense ne peut alors jouer que jusqu’à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle au moment de la mise en place du dispositif ou de l’embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu’à échéance du contrat individuel ;
- les salariés en contrat à durée déterminée dont la durée de la couverture collective à adhésion obligatoire dont il bénéficie en matière de remboursement complémentaire des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident est inférieure à 3 mois et justifiant bénéficier d’une couverture dite “responsable”, conformément à l’article L. 871-1 du code de la sécurité sociale. Ces salariés pourront sous réserve d’en faire la demande expresse à leur employeur bénéficier en contrepartie, du dispositif versement santé tel que prévu par le décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015 pris pour l’application de l’article 34 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016, dans les conditions prévues par lesdites dispositions ;
- les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu’ayants droit d’une couverture collective relevant de l’un des dispositifs de garantie frais de santé conforme à un de ceux visés ci-après (voir Arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d’adhésion), à condition de le justifier chaque année ;
- dispositif de protection sociale complémentaire (y compris étranger) présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi, la dispense d’adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire) ;
- régime complémentaire relevant de la caisse d’assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
- régime complémentaire frais de santé facultatif référencé de la fonction publique d’État, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l’État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
- régime complémentaire frais de santé facultatif (contrat labellisé ou convention de participation) de la fonction publique territoriale dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
- contrats d’assurance de groupe dits “Madelin” ;
- régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
- caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Dans tous les cas, les employeurs des exploitations et entreprises agricoles doivent être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Cette demande comporte la mention selon laquelle ledit salarié a été préalablement informé par l’employeur des conséquences de son choix.

La demande d’exclusion doit être notifiée par écrit avant la fin du 1^{er} mois d’embauche.

Si le salarié ne remplit plus les conditions de dispense d’affiliation, il doit en informer l’employeur et il devra alors obligatoirement cotiser à l’assurance complémentaire frais de santé à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant.

Pour les salariés à employeurs multiples relevant du champ d'application du présent accord, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme assureur. Il s'agira de l'employeur chez lequel le salarié acquiert le plus d'ancienneté, sauf accord entre les employeurs et le salarié.

La mise en œuvre d'un de ces cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse de la part du salarié concerné, qui devra produire chaque année auprès de son employeur les justificatifs permettant de vérifier les conditions de la dispense. En cas de non-renouvellement de la demande d'exclusion et des justificatifs, le salarié cotisera obligatoirement au régime frais de santé, le 1^{er} jour au cours duquel il est affilié.

Dans les cas de dispense précités, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié, ni par l'employeur.

Article 2.3

Offre à adhésion individuelle et facultative

– Extension famille facultative (conjoint et enfants)

Les partenaires sociaux ont souhaité donner aux salariés la possibilité d'étendre la couverture prévue dans le cadre du présent régime obligatoire à leur famille (ayants droit : conjoint et enfants), à titre individuel et facultatif.

Dans ce cas, il devra en assurer la totalité du financement.

Les modalités et les conditions d'accès à cette offre facultative sont précisées en annexe II du présent accord.

– Extension famille obligatoire (conjoint et enfants)

Les partenaires sociaux ont souhaité donner aux entreprises la possibilité d'étendre obligatoirement la couverture frais de santé prévue dans le cadre du présent régime, à titre collectif et obligatoire, aux familles des salariés (ayants droit : conjoint et enfants), dans le cadre des dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Dans ce cas, ledit employeur devra prendre en charge au minimum 50 % de la cotisation globale appelée à ce titre (part salariale et patronale).

– Mise en place de garanties supérieures obligatoires

De même, les partenaires sociaux ont souhaité donner aux entreprises la possibilité de mettre en place obligatoirement des garanties supérieures à celles du dispositif prévu par le présent accord frais de santé ;

Dans ce cas, ledit employeur devra prendre en charge au minimum 50 % de la cotisation globale appelée à ce titre (part salariale et patronale). »

Les modalités et les conditions d'accès à cette offre facultative sont précisées en annexe II du présent accord.

Article 2.4

Définition des ayants droit

- Le conjoint : personne liée au bénéficiaire par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparé(e) de corps ou non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le cocontractant d'un Pacs (le "pacsé") : personne ayant conclu avec le bénéficiaire un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le concubin : personne vivant avec le bénéficiaire en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins 2 ans à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à

naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un Pacs.

La preuve du lien se fera par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagnée impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus ;

- les enfants à charge du bénéficiaire, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :
 - âgés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin ;
 - âgés de moins de 26 ans, poursuivant leurs études et inscrits au régime de sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la couverture maladie universelle (CMU) ;
 - âgés de moins de 26 ans, se trouvant sous contrat d'apprentissage ou aidé aux conditions prévues par le code du travail, sous réserve qu'ils justifient de ne bénéficier d'aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité ;
 - quel que soit leur âge, s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l'allocation pour adulte handicapé (AAH) (art. L. 821-1 du code de la sécurité sociale). Les handicapés qui remplissent les conditions d'attribution de l'allocation précitée mais auxquels celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge ;
- les enfants du bénéficiaire nés "viabiles" moins de 300 jours après son décès ;
- les ascendants à charge : les personnes ascendantes du bénéficiaire à condition d'être à charge du participant au sens de la législation fiscale. 1 justificatif fiscal doit notamment être fourni à l'organisme assureur.

Article 3

Garanties

Le présent régime ne couvre à titre obligatoire que le salarié seul.

Toutes les garanties frais de santé du présent accord figurant dans le tableau de l'annexe I du présent accord sont exprimées :

En pourcentage de la base de remboursement (BR) de la sécurité sociale dont relève le salarié visé à l'article 2 du présent accord ou du ticket modérateur (TM) ;

En pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) ou forfaitairement.

Tous les remboursements prévus à l'annexe I comprennent les prestations du régime de base de protection sociale dont relève le salarié visé à l'article 2 du présent accord.

Le cumul des prestations versées aux bénéficiaires du présent dispositif (régime général de la sécurité sociale ou de la MSA et garanties complémentaires) ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés par ces derniers.

Des garanties d'assistance sont incluses dans la garantie frais de santé, du même niveau que celles de l'accord national du 10 juin 2008.

Article 4

Financement des garanties frais de santé

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur afin de couvrir les garanties du présent régime obligatoire frais de santé définies par le présent accord – au titre du seul salarié – est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

- 50 % minimum à la charge de l'employeur ;
- 50 % maximum à la charge du salarié.

En tout état de cause, si le salarié souhaite étendre facultativement sa couverture frais de santé à ses ayants droit, il devra en assurer la totalité du financement.

En revanche, si l'employeur, dans le cadre des dispositions de l'acte juridique (défini à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) instituant ou modifiant les garanties collectives applicables à ses salariés, choisit d'étendre obligatoirement la couverture frais de santé aux ayants droit de ces derniers, ou d'offrir obligatoirement des garanties supérieures au présent accord, ledit employeur devra prendre en charge au minimum 50 % de la cotisation globale (part salariale et patronale) appelée à ce titre.

Article 5

Tiers payant

Après affiliation de l'assuré auprès de l'organisme assureur, l'organisme gestionnaire délivrera une carte santé permettant la pratique du tiers payant avec certaines professions de santé et l'obtention le cas échéant d'une prise en charge hospitalière.

Cette carte santé reste la propriété de l'assureur.

Article 6

Maintien des garanties au profit des anciens salariés et des ayants droit d'un salarié décédé

Sous réserve des dispositions prévues à l'article 8 "Portabilité", les garanties cessent d'être accordées à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail du salarié.

Toutefois, dans le cadre des dispositions de l'article 4 de loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dite "Loi Évin", et à la condition d'avoir bénéficié effectivement du dispositif frais de santé du présent accord, l'organisme assureur maintient cette couverture à titre individuel avec des garanties identiques à celles des salariés actifs, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux, au profit :

- des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties à titre gratuit (maintien prévu à l'article 8 ci-après) ;
- des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

En tout état de cause, conformément aux dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi "Évin", le tarif applicable ne pourra être supérieur aux tarifs globaux en vigueur pour les salariés actifs dans les limites fixées par la réglementation.

Cette adhésion est purement facultative. Elle est à la charge du seul bénéficiaire et n'emporte aucune obligation pour l'employeur en matière de cotisations ou de prestations.

En cas de changement d'organisme assureur, les contrats individuels souscrits en application de la loi "Évin" antérieurement à la résiliation du présent contrat seront transférés au nouvel assureur à compter de la date d'effet du nouveau contrat collectif.

Par extension, les anciens salariés privés d'emploi, non bénéficiaires d'un revenu de remplacement pourront également demander le maintien des garanties frais de santé. Toutefois, la demande devra être effectuée auprès du gestionnaire dans le mois suivant la date de rupture du contrat de travail.

Article 7

Maintien des garanties en cas de suspensions du contrat de travail

– En cas de suspensions du contrat de travail non indemnisées

L'adhésion des salariés – y compris leurs ayants droit s'ils sont couverts obligatoirement le cas échéant – à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement pendant les 3 premiers mois de la suspension du contrat sans versement de cotisation dans l'un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, notamment pour l'un des congés ci-dessous :

- le congé sans solde ;
- le congé sabbatique ;
- le congé parental d'éducation à plein temps ;
- le congé pour création d'entreprise ;
- le congé de solidarité internationale ;
- le congé de solidarité familiale ;
- le congé de formation ;
- le congé d'enseignement ou de recherche.

Après cette période, lesdits salariés peuvent, pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'organisme assureur dont ils relèvent à titre individuel à continuer de bénéficier de la garantie complémentaire santé, sous réserve qu'ils s'acquittent seuls de l'intégralité de la cotisation au titre du contrat collectif concerné, sans pouvoir prétendre à une participation de l'employeur.

– En cas de suspensions du contrat de travail indemnisées

L'adhésion des salariés – y compris leurs ayants droit s'ils sont couverts obligatoirement le cas échéant – à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire total ou partiel ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par le dispositif de protection sociale complémentaire.

Si l'absence est inférieure à 1 mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement.

Par ailleurs et s'agissant de l'extension famille facultative, les salariés ayant opté pour cette option prévue en annexe II du présent accord continueront de verser la cotisation auprès de l'organisme gestionnaire.

Article 8

Portabilité

Les salariés entrant dans le champ d'application du présent accord et couverts collectivement par les garanties frais de santé bénéficient des dispositions légales sur le maintien du régime frais de santé en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux et ce à compter de la date fixée par la loi. Ces dispositions figurent en annexe III au présent avenant pour information.

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations demandées sont dues.

Article 9

Principe de solidarité

Les exploitations et entreprises agricoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, selon les mêmes modalités que celles de l'accord national du 10 juin 2008.

Les exploitations et entreprises agricoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, selon les mêmes modalités que celles de l'accord national du 10 juin 2008, et le présent accord départemental s'inscrit dans le cadre de la participation à la mutualisation du fonds de solidarité institué au niveau national.

Article 10

Commission paritaire de suivi du régime frais de santé

Afin d'assurer la parfaite sécurité juridique du dispositif de protection sociale complémentaire des salariés non cadres en agriculture (compte tenu des possibles évolutions législatives ou réglementaires) et pour suivre l'application du présent accord, les signataires instituent une "commission paritaire de suivi de l'accord".

Cette commission exerce ses fonctions sous le contrôle et sous la direction de la commission paritaire départementale qui reste seule compétente pour négocier et conclure des avenants relatifs au présent accord.

La commission paritaire de suivi est composée de 2 représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés signataire du présent accord et par un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles d'employeurs signataires.

La présidence est assurée alternativement pour une période de 2 ans par un représentant choisi alternativement dans chaque collège. Le secrétariat est assuré par la FNSEA de Seine-Maritime.

Article 11

Antériorité des régimes d'entreprise

Les employeurs relevant d'un accord collectif, d'un accord ratifié à la majorité des salariés ou d'une décision unilatérale de l'employeur, comportant des dispositions moins favorables au présent accord, devront appliquer celles du présent régime frais de santé ou adapter leurs garanties pour répondre aux présentes obligations conventionnelles en matière notamment :

- de garanties minimales obligatoires ;
- de conditions d'accès (ancienneté...) ;
- de financement minimum de l'employeur.

S'agissant de la comparaison du niveau des prestations pour l'application des garanties minimales obligatoires, lors de concours entre actes juridiques applicables en matière de frais de santé : elle devra s'opérer entre chacune des catégories de garanties desdits actes coexistant, c'est-à-dire ligne à ligne, afin que celles applicables aux exploitations et entreprises agricoles concernées soient au moins aussi favorables que pour celles mises en place au titre du présent accord.

Suite à cette comparaison du niveau des prestations, pour l'application de la garantie minimale obligatoire, le dispositif frais de santé défini par le présent accord ne se cumule pas avec tout autre système de garanties collectives ayant la même cause ou le même objet.

Article 12

Information des salariés

Les parties rappellent que les employeurs des exploitations et entreprises agricoles sont tenus de remettre à leurs salariés un exemplaire de la notice d'information qui leur sera transmise par l'organisme assureur – auprès duquel ils auront souscrit les garanties au titre du présent accord – laquelle définit notamment lesdites garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir, les exclusions ou limitations de garanties ainsi que les délais de prescription.

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions arrêtées au présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} jour du trimestre civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} juillet 2018.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires demandent, sans délai, l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de Seine-Maritime de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Normandie.

Fait à Rouen, le 22 février 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

TABLEAU DES GARANTIES COMPLÉMENTAIRES SANTÉ

Les prestations du présent accord respectent l'ensemble des obligations liées aux contrats solidaires et responsables.

Aussi, il ne prend pas en charge les pénalités appliquées en cas de non-respect du parcours de soins, de même que la participation forfaitaire et les franchises médicales mentionnées à l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale.

Il répond également aux exigences du décret du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats responsables : prise en charge du ticket modérateur et du forfait journalier, planchers et plafonds pour les frais d'optiques, plafonnement des dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale (OPTAM/OPTAM-CO).

(Voir tableau page suivante.)

Accord polyculture élevage de Seine-Maritime – Horticulture de Haute-Normandie et de l'Orne

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT du régime obligatoire	REMBOURSEMENTS complémentaires	REMBOURSEMENT TOTAL
Frais médicaux			
Honoraires de praticien : généralistes, spécialistes toutes spécialités	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Dépassement d'honoraires :			
Médecin adhérents au contrat d'accès aux DPTM ⁽¹⁾	-	50 % BR	120 % BR
Médecins non adhérents aux DPTM (y compris non conventionnés) ⁽¹⁾	-	30 % BR	100 % BR
Sages femmes	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Auxiliaires médicaux : infirmières, masseurs kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, pédicures-podologues	60 % BR	40 % BR	100 % BR
Analyses, examens de laboratoires	de 60 % BR à 100 % BR	de 0 % BR à 40 % BR	100 % BR
Radiologie, électroradiographie, imagerie médicale et ostéodensitométrie ⁽²⁾	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Acte de prévention responsable ⁽³⁾	de 35 % BR à 70 % BR	de 30 % BR à 65 % BR	100 % BR
Autre acte technique ⁽²⁾	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Honoraires de médecine douce : ostéopathie, chiropractie, acupuncture	-	20 €/3 fois/an	20 €/3 fois/an
Pharmacie			
Médicament à service médical rendu « majeur ou important »	65 % BR	35 % BR	100 % BR
Médicament à service médical rendu « modéré »	30 % BR	70 % BR	100 % BR
Médicament à service médical rendu « faible »	15 % BR	85 % BR	100 % BR
Optique			
Monture, verres : un équipement tous les 2 ans (à compter de la date d'acquisition) sauf pour les enfants de moins de 18 ans et les personnes dont la vue évolue. Maxi 150 € pour la monture.			

Équipement : verres unifocaux ⁽⁴⁾ + monture	60 % BR	365 €	60 % + 365 €
Équipement : verres mixtes ⁽⁴⁾ + monture	60 % BR	450 €	60 % + 450 €
Équipement : verres multifocaux ⁽⁴⁾ + monture	60 % BR	550 €	60 % + 550 €
Lentilles remboursées par le RO	60 % BR	390 % BR + 250 €/an/bénéficiaire	450 % BR + 250 €/an/bénéficiaire
Lentilles non remboursées par le RO	-	250 €/an/bénéficiaire	250 €/an/bénéficiaire
Dentaire			
Frais de soins	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Honoraires	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Inlay Onlays	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Inlay Cores	70 % BR	55 % BR	125 % BR
Prothèses dentaires remboursées par le RO (y compris couronne implantoportée)	70 % BR	140 % BR + crédit 300 €/an/bénéficiaire	210 % BR + crédit 300 €/an/bénéficiaire
Orthodontie remboursée par le RO	de 70 % BR à 100 % BR	de 200 % BR à 230 % BR	300 % BR
Appareillage			
Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses sauf prothèses auditives et dentaires	de 60 % BR à 100 % BR	de 0 % BR à 40 % BR	100 % BR
Prothèses auditives remboursées par le RO	60 % BR	390 % BR + 175 €/an/bénéficiaire/oreille	450 % BR + 175 €/an/bénéficiaire/oreille
Hospitalisation			
Frais de soins et de séjour	de 80 % BR à 100 % BR	de 0 % BR à 20 % BR	100 % BR
Honoraires			
Dépassements d'honoraires :	de 80 % BR à 100 % BR	de 0 % BR à 20 % BR	100 % BR
Médecins adhérents aux DPTM ⁽¹⁾	-	155 % BR	155 % BR

Médecins non adhérents aux DPTM (y compris non conventionnés) ⁽¹⁾	-	100 % BR	100 % BR
Chambre particulière (par jour/an/bénéficiaire)	-	30 €/jour	30 €/jour
Frais d'accompagnant (enfant de moins de 16 ans)	-	25 €/jour limité à 60 J/an	25 €/jour limité à 60 J/an
Maternité ⁽⁵⁾	-	1/3 PMSS	1/3 PMSS
Forfait journalier	-	FR	FR
Cures thermales			
Frais remboursés par le régime de base :			
honoraires médicaux ⁽¹⁾ , transport, hébergement, surveillance	de 65 % BR à 70 % BR	de 30 % BR à 35 % BR	100 % BR
Divers			
Transport pris en charge par le RO	65 % BR	35 % BR	100 % BR
Forfait actes lourds ⁽⁶⁾	-	FR	FR

BR = base de remboursement ; PMSS = plafond mensuel de la sécurité sociale ; FR = frais réels.

(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des dispositifs de pratique tarifiée maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale (OPTAM/OPTAM+Co).

(2) Pour les éventuels dépassements, se référer aux dépassements frais médicaux.

(3) Actes de prévention : tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (pour information liste annexée ci-dessous à la date du 18 novembre 2014) : scellement des sillons avant 14 ans ; détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ; bilan du langage avant 14 ans ; dépistage de l'hépatite B ; dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ; ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ; vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoques, selon âge).

(4) Verres unifocaux :

- verres unifocaux simples (catégorie A) : verres simple foyer dont la sphère est comprise entre - 6,00 et + 6,00 dioptries et/ou dont le cylindre est inférieur ou égal + 4,00 dioptries ;
- verres unifocaux complexes (catégorie C) : verres simple foyer dont la sphère est hors zone de - 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries ;

Verres mixtes : 1 verre simple et 1 verre complexe, 1 verre simple et 1 verre très complexe, 1 verre complexe et 1 verre très complexe.

Verres multifocaux :

- verres multifocaux complexes (catégorie C) et très complexes (catégorie F : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de - 8,00 à + 8,00 dioptries.

(5) Dans la limite des frais réellement engagés.

(6) Forfait acte lourd : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire (18 € en 2015). Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur à 120 € (ou dont le coefficient est supérieur à 60).

ANNEXE II

OFFRE À ADHÉSION INDIVIDUELLE ET FACULTATIVE

L'extension famille individuelle et facultative (conjoint et enfants)

Les partenaires sociaux ont souhaité donner la possibilité d'étendre la couverture prévue dans le cadre du présent régime obligatoire à la famille du salarié (conjoint et enfants), à titre individuel et facultatif.

L'extension famille (conjoint et enfants) est facultative et est laissée au choix du salarié.

Le taux global de la cotisation mensuelle facultative « extension famille » est à la seule charge du salarié et est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). Le supplément de cotisation représenté par la souscription à cette option demeure entièrement à la charge exclusive du salarié et l'organisme assureur procédera directement à la collecte de la cotisation.

L'extension famille collective et obligatoire (conjoint et enfants)

Les partenaires sociaux ont souhaité donner la possibilité d'étendre la couverture prévue dans le cadre du présent régime obligatoire à la famille du salarié (conjoint et enfants), à titre collectif et obligatoire.

Si l'employeur choisit d'étendre la famille (conjoint et enfants) à titre obligatoire, le taux global de la cotisation mensuelle obligatoire « extension famille » sera réparti à 50 % part employeur et 50 % part salarié, et est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). Le supplément de cotisation représenté par la souscription à cette option sera collecté par la MSA.

La mise en place obligatoire de garanties supérieures au présent accord

Les partenaires sociaux ont souhaité donner aux entreprises la possibilité de mettre en place obligatoirement des garanties supérieures à celles du dispositif prévu par le présent accord.

Si l'employeur choisit de mettre en place à titre obligatoire, des garanties supérieures, le taux global de la cotisation incluant ces garanties supérieures sera réparti à 50 % part employeur et 50 % part salarié, et est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). L'intégralité de la cotisation sera collectée par la MSA.

ANNEXE III

DISPOSITIONS LÉGALES SUR LA PORTABILITÉ (art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale)

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, par la complémentaire santé bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur.

3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise.

4. Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

5. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article.

6. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa. »

Brochure n° 3612

Convention collective nationale

**IDCC : 7001. – COOPÉRATIVES ET SOCIÉTÉS
D'INTÉRÊT COLLECTIF AGRICOLE BÉTAIL ET VIANDE**

ACCORD DU 21 FÉVRIER 2018

PORTANT RECONDUCTION DE LA CONTRIBUTION FINANCIÈRE SPÉCIFIQUE

NOR : AGRS1897193M

IDCC : 7001

Entre :

Coop de France bétail et viande,

D'une part, et

Fédération générale agro-alimentaire FGA-CFDT ;

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

Fédération CFTC-Agri ;

Syndicat National de la Coopération Agricole CFE-CGC SNCOA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'avenant n° 132 du 8 avril 2015 et son avenant n° 1 du 26 janvier 2017 arrivent à leur terme le 23 juin 2018.

Compte tenu du bon fonctionnement de la commission financière bétail et viande et de l'utilisation du fonds spécifique bétail et viande par les entreprises, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité maintenir la contribution conventionnelle mutualisée ainsi que ses modalités de gestion. Pour ce faire, ils ont signé le présent accord, reprenant les termes des avenants n° 132 du 8 avril 2015 et son avenant n° 1 du 26 janvier 2017.

Article 1^{er}

Contribution conventionnelle mutualisée

Compte tenu de leur volonté :

- de favoriser l'accès à la formation des salariés des entreprises bétail et viande ;
- de développer la mise en œuvre des dispositifs conventionnels et d'entreprise en matière de prévention des risques professionnels ;
- de favoriser les actions de formations spécifiques à la branche ;

- d’accompagner tout projet collectif ou toute action de formation proposée dans le cadre de la commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche.

Les partenaires sociaux conviennent de maintenir, à cet effet, pour les entreprises coopératives bétail et viande d’au moins 11 salariés, une contribution additionnelle mutualisée.

Cette contribution annuelle de 0,08 % sera appelée au plus tard au 1^{er} mars de l’année, sur la masse salariale de l’année précédente.

Article 2

Commission financière bétail et viande

Les partenaires sociaux confirment au conseil d’administration d’OPCALIM, la constitution en son sein, d’une commission financière « bétail et viande », composée paritairement d’un représentant par organisation syndicale de salariés représentative et d’un nombre égal de représentants employeurs de la branche des coopératives et SICA bétail et viande.

La gestion de la contribution mutualisée visée à l’article 1 ci-dessus est confiée à OPCALIM dans le cadre de cette commission financière.

Article 3

Modalités de gestion des actions de formation

La commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche bétail et viande détermine le type d’action de formation éligible aux fonds mutualisés ainsi que les modalités d’attribution de ces fonds. Ces dispositions sont mises en œuvre, par délégation aux services (DAS) ou affectation de commission (AFC), par la commission financière bétail et viande visée à l’article 2 du présent accord.

Article 4

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa date d’entrée en vigueur, fixée au 23 juin 2018.

À l’issue de cette période de 3 ans, le présent accord cessera de produire ses effets.

Article 5

Révision

Le présent accord peut être révisé, totalement ou partiellement, conformément aux articles L. 2261-7 à L. 2261-8 du code du travail.

Article 6

Dépôt et extension

Le présent accord est établi en vertu des dispositions des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail.

Il est établi en un nombre suffisant d’exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé par la partie la plus diligente auprès du service compétent, dans les conditions prévues à l’article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l’extension du présent accord.

Fait à Paris, le 21 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3604

Convention collective nationale
IDCC : 7005. – CAVES COOPÉRATIVES VINICOLES
ET LEURS UNIONS

ACCORD DU 22 FÉVRIER 2018
RELATIF AU COMPTE ÉPARGNE-TEMPS (CET)

NOR : AGRS1897196M
IDCC : 7005

Entre :

Confédération des coopératives vinicoles de France,

D'une part, et

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et secteurs connexes FGTA FO et le Syndicat national FO Ingénieurs, cadres et techniciens ;

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;

Fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC,

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 dépourvues d'instances représentatives du personnel (IRP).

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 compte épargne-temps.

« Le compte épargne-temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non pris ou des sommes qu'il y a affectées.

Le congé annuel ne peut être affecté au compte épargne-temps que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables » (art. L. 3151-2 du code du travail).

Un régime de compte épargne-temps ou CET est institué dans la branche des caves coopératives et leurs unions afin de permettre dans les structures qui souhaitent le mettre en œuvre et aux salariés

qui souhaitent en bénéficier de capitaliser tout ou partie de leur repos convertible ; d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération différée, en contrepartie des périodes de congés ou repos non pris.

Article 1^{er}

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 compte épargne-temps.

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 les IRP s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens.

Article 2

Dispositions sur le compte épargne-temps dans les entreprises de moins de 50 salariés

Décision unilatérale sur le compte épargne-temps

« CHAPITRE PRÉLIMINAIRE

Article 1^{er}

Champ d'application

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble du personnel ayant plus de... mois d'ancienneté, salariés de la SCA...

... [à compléter].

Le compte épargne-temps fonctionne sur la base du volontariat. Il ne peut être ouvert que sur initiative du salarié qui désire y placer une partie de ses congés et/ou repos et/ou un élément de sa rémunération [à préciser]. Il peut rester ouvert pendant toute la durée du contrat de travail du salarié, y compris en cas de suspension. Il ne peut pas être débiteur. En cas de décès du salarié, les droits épargnés dans le CET sont dus à ses ayants droit au même titre que le versement des salaires arriérés ou encore les droits à repos compensateurs.

Article 2

Alimentation du CET

Le compte peut être alimenté, dans les limites fixées par la loi et par le présent accord, par un ou plusieurs des éléments suivants, à l'initiative du salarié.

Le total des droits épargnés par un salarié sur une année civile ne pourra excéder... jours par an, tels que définis ci-après :... [à préciser].

- le report de tout ou partie de la 5^e semaine de congés payés, à condition d'en faire la demande 1 mois au moins avant la fin de la période de prise des congés ;
- le report de tout ou partie des jours de repos liés à la réduction du temps de travail (RTT), dans la limite de 5 jours par an à condition d'en faire la demande dans les 15 jours suivant l'ouverture des droits ;
- le report de tout ou partie des jours de repos accordés dans le cadre d'un forfait annuel en jours dans la limite de 5 jours par an à condition d'en faire la demande dans les 15 jours suivant l'ouverture des droits ;
- le repos compensateur des heures supplémentaires remplaçant leur paiement prévu et les majorations en temps pour le travail des dimanches, des jours fériés et le travail de nuit ;

- les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle du travail prévue par une convention individuelle de forfait en heures ou les jours de dépassement des forfaits jours annuels.

À titre exceptionnel, un salarié confronté à de graves difficultés personnelles l'ayant empêché de solder ses congés annuels, et sous réserve de l'accord de sa direction, pourra dépasser la limite des 10 jours mentionnés plus haut.

En toute hypothèse, le plafond global du CET est de 60 jours ouvrés.

Article 3

Utilisation du CET

Le CET pourra être utilisé pour bénéficier de... [à préciser] :

- un congé de longue durée (pour création d'entreprise, de solidarité internationale, sabbatique) ;
- un congé lié à la famille (congé parental d'éducation, congé de soutien familial, de solidarité familiale...) ;
- un congé de fin de carrière ;
- une cessation totale ou progressive d'activité.

La durée et les conditions de prise de ces congés sont définies par les dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou contractuelles qui les instaurent.

Article 4

Utilisation du CET pour la formation

Le salarié, à son initiative, pourra utiliser tout ou partie des droits accumulés dans le CET pour se faire indemniser, en tout ou partie, sur la base du salaire perçu au moment de son départ, un congé non rémunéré destiné à lui permettre de suivre une action de formation de son choix.

Article 5

Fonctionnement du compte

Le compte est ouvert sur simple demande écrite du salarié mentionnant précisément la nature et la quantité des droits qu'il entend affecter sur son CET, dans les conditions fixées à l'article 2 ci-dessus. Chaque année, il informera l'employeur des droits qu'il souhaite affecter au CET.

Article 6

Tenue des comptes

Les CET sont tenus en jours par la direction. Une journée est valorisée 7 heures ou 1/5 de la durée hebdomadaire de travail lorsque celle-ci est inférieure à 35 heures.

Avec le bulletin de paie du mois de... [à préciser], chaque salarié concerné reçoit un décompte des droits qu'il a acquis.

Article 7

Indemnisation du congé

L'indemnité versée au salarié lorsqu'il utilise son compte dans les cas prévus aux articles 3 et 4 ci-dessus est calculée en multipliant le nombre d'heures indemnissables ou de jours indemnissables par le taux horaire ou journalier brut du salaire perçu au moment de son utilisation.

Elle est versée à l'échéance normale du salaire sur la base de l'horaire pratiqué par le salarié au moment du départ en congé. Le nom du congé indemnisé, sa durée au titre du mois considéré et le montant de l'indemnisation correspondante sont indiqués sur le bulletin de paie remis au salarié.

Lorsque la durée du congé est supérieure à la durée indemnisable, le paiement est interrompu après consommation intégrale des droits acquis. L'utilisation de l'intégralité des droits inscrits au CET n'entraîne pas la clôture de ce dernier, sauf congé de fin de carrière.

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité correspondant à l'ensemble des droits acquis (à la date de rupture) sur son compte.

Le solde du compte est indemnisé dans les mêmes conditions en cas de décès du salarié.

Article 8

Utilisation sous forme monétaire

Le salarié a la possibilité de demander le déblocage, dans la limite des dispositions légales, de tout ou partie des droits acquis au CET dans les cas suivants (à préciser) :

Exemples :

- décès, invalidité, perte d'emploi du conjoint ou du signataire d'un Pacs ;
- invalidité du salarié (catégorie 2 ou 3) ;
- invalidité d'un enfant dont le salarié a la charge effective et permanente ;
- surendettement du salarié sous réserve de la fourniture d'une attestation de la commission de surendettement ;
- cessation anticipée d'activité du salarié dans le cadre d'une préretraite complète non précédée d'un congé de fin de carrière ;
- mariage ou conclusion d'un Pacs ;
- divorce ou rupture d'un Pacs ;
- achat ou agrandissement de la résidence principale ;
- financement du rachat de trimestres de cotisations ou d'années incomplètes de cotisations dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Dans ces hypothèses, le déblocage est réalisé conformément aux dispositions légales sur la paie du mois suivant la demande du salarié, sur présentation d'un justificatif, et dans les 6 mois suivant l'événement correspondant.

Article 9

Régime fiscal et social des indemnités

L'indemnité versée lors de la prise de congés ou lors de la liquidation est soumise à cotisations et contributions sociales (CSG, CRDS) ainsi qu'à l'impôt sur le revenu dans les conditions de droit commun.

Article 10

Cessation du CET

Le CET prend fin en raison :

- de la cessation de l'accord l'instituant ;
- de la cessation d'activité de la structure.

Le salarié perçoit alors une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le CET et calculée sur la base de sa rémunération le jour du versement. Celle-ci est réalisée en une seule fois dès la fin du contrat et au plus tard avec la paie du mois suivant la cessation du CET.

Dans l'hypothèse d'un changement d'employeur, les droits acquis peuvent intégralement être transférés au nouvel employeur.

Ces droits acquis dans le cadre du CET sont par ailleurs garantis par l'association pour la garantie des salaires (AGS) dans les conditions de l'article L. 3253-8 du code du travail.

Article 11

Prise d'effet et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à la date du... [à préciser].

Il pourra être dénoncé par la SCA... dans les conditions et les modalités définies par la loi.

Article 12

Notification

Il sera notifié à l'ensemble du personnel par note de service et 1 exemplaire sera remis au salarié avec la feuille de paie. »

Article 3

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 déterminée de...

Les parties conviennent de se rencontrer dans un délai de... 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 4

Dépôt

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

Article 5

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 22 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3604

Convention collective nationale
IDCC : 7005. – CAVES COOPÉRATIVES VINICOLES
ET LEURS UNIONS

ACCORD DU 22 FÉVRIER 2018

RELATIF AUX FORFAITS JOURS

NOR : *AGRS1897197M*

IDCC : *7005*

Entre :

Confédération des coopératives vinicoles de France,

D'une part, et

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et secteurs connexes FGTA
FO et le Syndicat national FO Ingénieurs, cadres et techniciens ;

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;

Fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les conventions de forfait en jours sur l'année constituent une réponse adaptée aux cas des salariés cadres dont les fonctions rendent difficile le décompte du temps de travail dans les conditions de droit commun. Dérogatoires au droit commun, ces conventions sont réservées aux 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'équipe à laquelle ils sont intégrés.

Ces conventions doivent être encadrées afin d'éviter certaines dérives que la jurisprudence n'a pas manqué de constater au cours de ces dernières années.

La volonté des partenaires sociaux signataires du présent accord est d'offrir un cadre adapté :

- d'une part aux exigences des entreprises et aux spécificités des opérations qu'elles réalisent tant au stade de la production, du conditionnement que de la commercialisation des produits ;
- d'autre part aux missions et fonctions des salariés concernés qui doivent pouvoir les exécuter pleinement mais moyennant des garanties et des contreparties.

Les parties avaient signé le 11 juillet 2013 un accord à durée déterminée d'une durée de 2 ans, renouvelé le 18 mars 2015 pour une durée de 3 ans. Les partenaires sociaux souhaitent renouveler par la présente cet accord.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives vinicoles et leurs unions du 22 avril 1986.

Article 2

Définition de la convention de forfait

La convention de forfait est l'accord passé entre l'employeur et un salarié par lequel les 2 parties s'entendent pour déterminer un nombre de jours travaillés dans l'année, la rémunération étant forfaitisée quel que soit le nombre d'heures de travail accomplies.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours ne travaille pas selon une référence horaire et n'est pas soumis aux dispositions relatives :

- à la durée légale hebdomadaire ;
- à la durée quotidienne maximale de travail ;
- à la durée hebdomadaire maximale.

Les dispositions relatives aux heures supplémentaires (contingent d'heures supplémentaires, contrepartie obligatoire en repos, majorations) ne s'appliquent pas non plus.

Le salarié en forfait jours annuel bénéficie en revanche :

- du repos quotidien minimum de 11 heures ;
- du repos hebdomadaire de 24 heures sur 8 semaines consécutives et de 48 heures le reste de l'année ;
- des jours fériés et des congés payés.

La convention de forfait est obligatoirement écrite. Un modèle de convention est annexé au présent accord.

La convention doit préciser, outre la référence au présent accord collectif :

- le nombre de jours travaillés, les modalités de décompte de ces jours et des absences ainsi que les conditions de prise de repos et les possibilités de rachat de repos ;
- la rémunération, celle-ci devant être en rapport avec les sujétions qui sont imposées et ne pouvant être inférieure à la rémunération brute des 12 derniers mois perçue par le salarié avant son passage au forfait jours ;
- le salaire minimum d'embauche ;
- les modalités de surveillance de la charge de travail du salarié, l'adéquation entre le salaire et les responsabilités, l'organisation du travail dans l'entreprise et l'articulation entre les activités professionnelles et la vie personnelle et familiale.

Article 3

Passage au forfait jours

Une convention individuelle écrite, signée du salarié et de l'employeur est impérative pour tous les forfaits.

Si le salarié refuse de signer la convention individuelle de forfait, l'employeur ne peut ni appliquer d'office le forfait, ni sanctionner l'intéressé.

Le contrat de travail ou un avenant à celui-ci formalise ce mode d'organisation du temps de travail ou le passage à une convention de forfait en jours.

Lorsqu'elles existent, les instances représentatives du personnel sont consultées chaque année sur les recours aux conventions de forfait jours, ainsi que sur les modalités de suivi de charge de travail des salariés concernés.

Article 4

Salariés concernés

Les dispositions qui suivent s'appliquent aux 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 du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés.

Sont concernés les salariés ayant la qualification de cadre technique, administratif, commercial ou de direction relevant de la catégorie V « Ingénieurs et cadres » de la classification des emplois de la convention collective nationale des coopératives vinicoles et leurs unions du 22 avril 1986.

Article 5

Droit à la déconnexion

Les partenaires sociaux conviennent, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-64, 3° du code du travail de fixer les modalités selon lesquelles le salarié en forfait jours peut exercer son droit à la déconnexion. Les modalités de ce droit à la déconnexion sont les suivantes :

Le salarié en forfait jours n'a pas l'obligation de lire ou répondre aux courriels et appels téléphoniques qui lui sont adressés en dehors des jours travaillés et des repos quotidiens et hebdomadaires.

Dans tous les cas, l'usage par le salarié en forfait jours de la messagerie électronique ou du téléphone professionnel en dehors des jours travaillés doit être justifié par la gravité, l'urgence et/ou l'importance du sujet en cause.

Ces modalités de droit à la déconnexion ne sont pas limitatives et pourront être modifiées par tout moyen par l'entreprise, à défaut accord d'entreprise sur la question.

Article 6

Nombre de jours travaillés

Pour les salariés cadres définis à l'article 4, le nombre de jours travaillés est fixé à 218 jours par an. À ce forfait, est incluse la journée de solidarité. Le salaire mensuel de base du salarié en forfait jours devra être au minimum égal au SMG de sa catégorie et de son échelon majoré de 10 %.

Le nombre de jours de repos est calculé selon la formule figurant en annexe du présent accord.

En cas d'embauche ou de départ du salarié en cours d'année et sous réserve de droits complets à congés payés, le nombre de jours travaillés s'effectue au prorata.

La convention individuelle de forfait en jours peut prévoir un temps de travail inférieur à la limite fixée ci-dessus.

L'employeur récapitulera chaque année le nombre de journées ou demi-journées travaillées par chaque salarié en forfait jours. Ce décompte se fera sur la base de l'année civile ou sur celle d'une période de référence de 12 mois fixée par la convention individuelle de forfait en jours.

Le plafond des jours travaillés sera établi de manière individuelle pour chaque salarié concerné, en tenant compte, le cas échéant, des congés d'ancienneté conventionnels.

Article 7

Dépassement du forfait jours

En accord avec l'employeur, le salarié en forfait jours sur l'année peut renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire sous réserve qu'il conserve l'intégralité de ses congés payés acquis.

Cette décision repose sur le volontariat et l'accord entre le salarié et l'employeur doit être établi par écrit sur la base d'un avenant à la convention de forfait, conclu pour l'année ou pour la période de référence de 12 mois. Cet avenant est valable pour l'année en cours. Il ne peut être reconduit de manière tacite.

L'avenant fixe le taux de la majoration de salaire à 25 % pour les salariés au forfait jours de 218 jours. La majoration est calculée par référence au salaire moyen journalier. Le salaire moyen journalier est calculé en divisant le dernier salaire mensuel de base par 21,66.

Le nombre maximum de jours auxquels le salarié peut renoncer est fixé à 10. Par voie de conséquence, le nombre maximal de jours pouvant être travaillés est fixé à 228 jours.

Ce nombre maximal doit tenir compte :

- du repos quotidien, tout salarié bénéficiant d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives ;
- du repos hebdomadaire de 24 heures minimum auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien, soit 35 heures consécutives ;
- des jours fériés chômés dans l'entreprise, soit les jours chômés en vertu de dispositions conventionnelles ou d'un usage ;
- des congés payés, chaque mois de travail effectif chez un même employeur ouvrant droit à un congé de 2,08 jours ouvrés, sans que la durée totale du congé puisse excéder 25 jours ouvrés.

Article 8

Incidences des absences

Les jours d'absence pour maladie sont pris en compte pour déterminer le nombre de jours travaillés prévu par la convention de forfait. En conséquence, l'employeur réduit le nombre de jours devant être travaillés prévu par le forfait, en déduisant le nombre de jours d'absence pour maladie.

De manière générale, toutes les absences indemnisées, les congés et les autorisations d'absence d'origine conventionnelle ainsi que les absences pour maladie non rémunérées sont déduites du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention de forfait. Ces congés et absences autorisées ne réduisent pas le nombre de jours de repos du salarié. Ils sont indemnisés ou donnent lieu à une retenue sur salaire, suivant leur nature et leur origine.

Article 9

Contrôle de la bonne application de la convention de forfait jours

L'employeur ou le supérieur hiérarchique du salarié assure un suivi régulier et précis de la charge de travail et de l'activité du salarié relevant d'une convention de forfait en jours.

Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail du salarié ainsi que sur l'amplitude de ses journées d'activité, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

Cette amplitude et cette charge de travail doivent rester raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps du travail de l'intéressé.

Le nombre de jours travaillés et les prises de repos quotidien et hebdomadaire sont suivis au moyen d'un système déclaratif permettant un enregistrement mensuel sur la base d'un formulaire trimestriel mis à la disposition du salarié et rempli par ce dernier.

Les dates de prise des jours ou des demi-journées de repos sont proposées par le salarié 7 jours au moins avant la date envisagée, l'employeur s'engageant à communiquer sa réponse sous 48 heures et l'absence de réponse de sa part valant acceptation. L'organisation des prises des jours ou des demi-journées de repos peut varier selon les nécessités d'organisation de l'activité. Ainsi, chaque fin de mois, le décompte des journées et demi-journées travaillées et de repos sera établi, par écrit, de façon, contradictoire et signé par le salarié et l'employeur ou son supérieur hiérarchique. La demi-journée correspond à un cycle de travail allant jusqu'à 13 heures de l'après-midi ou débutant à 13 heures de l'après-midi.

Lorsqu'il existe, le comité d'entreprise ou à défaut les instances représentatives du personnel sont consultés chaque année sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés, ainsi que sur le suivi des modalités d'application des conventions de forfait. Sont examinés, notamment, l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des horaires et la charge de travail des salariés concernés.

Lorsqu'il existe, le CHSCT ou à défaut les instances représentatives du personnel sont consultés, au moins 1 fois par an, dans le cadre de l'article L. 4614-7 du code du travail.

Article 10

Durée de l'accord, entrée en vigueur et dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} août 2018. À défaut de renégociation, l'accord cessera de produire ces effets au 31 juillet 2023, les parties excluant toute reconduction tacite de celui-ci.

Les accords collectifs d'entreprise déjà en vigueur à la date du présent accord poursuivent leurs effets.

Les employeurs et salariés concernés devront veiller à se conformer au présent accord et à l'évolution de la jurisprudence pour ce qui concerne :

- l'établissement par écrit d'une convention individuelle de forfait en jours ;
- la méthode de détermination du nombre des jours de repos (annexe I) ;
- le contrôle de la bonne application de la convention individuelle de forfait, notamment l'enregistrement des jours travaillés et non travaillés.

Les autres dispositions du présent accord ne se cumulent pas avec celles des accords précités.

Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires et est déposé par la partie la plus diligente auprès des services compétents.

La partie la plus diligente remet également l'accord :

- d'une part, en 1 exemplaire, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, bureau d'ordre central, service d'enregistrement des dépôts (DP), 27, rue Louis Blanc, 75484 Paris Cedex 10 ;
- 5 exemplaires, signés des parties, à la DIRECCTE, unité territoriale de Paris, service conventions & accords collectifs, 35, rue de la Gare, CS 60003, 75144 Paris Cedex 19.

Article 11

Révision

Le présent accord peut être révisé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision devra être adressée par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 4 mois suivant la saisine.

Article 12

Suivi de l'accord

Les parties s'engagent à faire un bilan de l'accord en février 2021.

Afin de pouvoir procéder à ce bilan, les éléments suivants seront présentés :

- nombre de caves ayant eu recours direct à l'accord aux forfaits annuels ;
- nombre de cadres au forfait catégorie de cadres (commerciaux...) ;
- nature du forfait ;
- nombre de jours : 218 jours et moins ;

Positionnement dans la grille, rémunération brute de base au 31 décembre 2020 et rémunération brute annuelle 2020 (majoration de 10 % seule, + de 10 %, avec des primes).

Seront présentés en tenant compte de la répartition homme/femme.

Article 13

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 22 février 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

CALCUL DU NOMBRE DE JOURS DE REPOS

Au titre de chaque année civile ou d'une période 12 mois, il faut tenir compte :

- du nombre de jours dans l'année ou sur la période de 12 mois ;
- du nombre de samedi et dimanche ;
- du nombre de jours ouvrés de congés payés ;
- du nombre de jours fériés tombant entre le lundi et le vendredi.

1. Détermination du nombre de jours ouvrés pour une année civile ou une période de 12 mois

Total de jours – samedi et dimanches – jours ouvrés de congés payés = nombre de jours ouvrés.

2. Détermination du nombre de jours ouvrés pouvant être travaillés

Nombre de jours ouvrés – nombre de jours fériés tombant entre le lundi et le vendredi = nombre de jours pouvant être travaillés.

3. Détermination du nombre de jours de repos

Nombre de jours ouvrés pouvant être travaillés – 218 jours de forfait = nombre de jours de repos.

ANNEXE II

MODÈLE DE CONVENTION DE FORFAIT EN JOURS

Convention individuelle de forfait annuel en jours

Entre, d'une part,..... raison sociale et adresse de l'employeur....., représentée par..... en qualité de.....

Et

D'autre part,..... nom et prénom(s) du salarié, adresse.....,

Catégorie dans la classification des emplois :.....

Poste occupé :.....

Il est convenu ce qui suit :

1. Aux termes des dispositions de l'accord de branche conclu le....., il est prévu, pour la catégorie dont vous relevez, et désignée dans l'accord susvisé par les termes....., un calcul de la durée du travail selon un forfait annuel en jours.

2. Ce forfait est régi par les dispositions de l'article L. 3121-43 et suivants du code du travail. Il s'adresse plus particulièrement aux collaborateurs qui, comme vous, disposent d'une réelle autonomie dans la gestion de leur emploi du temps.

3. Conformément aux dispositions conventionnelles précitées, votre durée annuelle de travail est fixée à..... jours.

Ce forfait correspond à une année civile ou une période de 12 mois. Il est calculé sur la base d'un droit intégral à congés payés.

La période annuelle de référence est fixée conformément aux dispositions conventionnelles précitées. Celle-ci correspond soit à l'année civile, soit à une période de 12 mois allant du..... au.....

Le nombre de jours de repos est calculé selon la formule figurant en annexe de l'accord collectif du..... . Il est déterminé chaque année ou pour chaque période d'un commun accord entre les parties.

Les modalités d'application du présent forfait sont définies par l'accord collectif visé au 1^{er} alinéa de la présente convention dont vous reconnaissez avoir pris connaissance.

4. En application de l'article L. 3121-45 du code du travail et de l'article 6 de l'accord du... vous pourrez, si vous le souhaitez et en accord avec votre hiérarchie, renoncer à tout ou partie de vos journées de repos et percevoir une indemnisation en contrepartie.

Le nombre de jours de repos pouvant donner lieu à ce rachat ne pourra dépasser... jours par an.

Vous devrez formuler votre demande par écrit avant la fin de la période de référence à laquelle se rapportent les jours de repos concernés.

L'employeur pourra s'opposer à ce rachat pour les raisons suivantes :..... .

Vous pourrez revenir sur votre demande à condition de prévenir dans un délai de..... jours.

L'indemnisation de chaque jour de repos racheté sera égale à... % du salaire journalier. Elle vous sera versée au plus tard le..... . La rémunération journalière sera calculée comme suit :..... .

5. Au cours de l'entretien que nous avons eu le..., nous avons évalué ensemble le contour de votre mission et votre charge de travail.

Sur la base de ce constat, nous avons convenu ensemble que votre mission qui consistera en....., sera accomplie dans le cadre du forfait annuel de... jours. En cas de difficulté, une discussion aura lieu avec votre hiérarchie.

6. Pour mener à bonne fin cette mission, vous serez libre de vous organiser comme vous l'entendez tout en respectant les règles concourant au bon fonctionnement du service dont vous relevez.

Nous vous rappelons que vous devez respecter, en toutes circonstances, le repos minimal quotidien de 11 heures consécutives et le repos hebdomadaire de 24 heures.

Vous vous engagez également à enregistrer tous les mois selon le formulaire mis à votre disposition les jours correspondant aux jours travaillés et non travaillés (repos hebdomadaire, congés, jours fériés et jours de repos).

7. Votre rémunération brute mensuelle est de..... €.

Vous voudrez bien nous retourner un exemplaire de la présente convention, revêtue de votre signature précédée de la mention manuscrite « Bon pour accord ».

Fait à..... le.....

L'employeur

Le salarié

Convention collective nationale

**IDCC : 7007. – COOPÉRATIVES AGRICOLES DE TEILLAGE DU LIN
(21 mars 1985)**

(Étendue par arrêté du 26 août 1985,
Journal officiel du 5 septembre 1985)

ACCORD DU 23 FÉVRIER 2018

**RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION**

NOR : *AGRS1897194M*

IDCC : 7007

Entre :

Fédération syndicale du teillage agricole du lin FESTAL,

D'une part, et

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services
annexes force ouvrière FGTA FO ;

Fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC,

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 ou CPPNI (art. L. 2232-9 nouveau du code du travail).

Le présent accord a pour objet de mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) au niveau de la branche. Il définit en ce sens les attributions, la composition et le fonctionnement de cette commission ainsi que les conditions dans lesquelles les accords d'entreprise doivent lui être transmis.

À compter de la date d'effet du présent accord, la commission paritaire et permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) annule et se substitue à toutes les commissions paritaires pouvant

exister au sein de la convention collective nationale du 21 mars 1985 des coopératives agricoles de teillage de lin (IDCC 7007).

Les articles 10 « Commission nationale paritaire de conciliation » et 11 « Commissions paritaires, locales, départementales ou régionales de conciliation » sont abrogés par le présent accord.

Le présent accord constitue une annexe aux dispositions de convention collective nationale du 21 mars 1985 des coopératives agricoles de teillage de lin.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 21 mars 1985 des coopératives agricoles de teillage de lin (IDCC 7007).

Article 2

Création. – Adresse. – Secrétariat. – Composition. – Fonctionnement de la CPPNI

2.1. Création de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI)

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, il est créé une commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche.

2.2. Adresse et secrétariat de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Adresse postale : CPPNI, Coopératives de teillage de lin, 62, quai Gaston-Boulet, 76000 Rouen.

Adresse électronique : cppni7007.coopslin@orange.fr

Le secrétariat de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation est assuré par la FESTAL sise également 62, quai Gaston-Boulet, 76000 Rouen.

Tout éventuel changement d'adresse devra être notifié par la CPPNI au ministère chargé du travail.

La FESTAL assurant le secrétariat de la CPPNI est chargée à ce titre :

- de la réception des diverses demandes de négociation, d'interprétation, de conciliation, et de leur transmission aux partenaires sociaux membres de la CPPNI ;
- de la réception des conventions et accords d'entreprise visés à l'article 6 ci-après, et de leur transmission aux partenaires sociaux membres de la CPPNI ;
- de l'envoi aux partenaires sociaux membres de la CPPNI des convocations et documents nécessaires à la tenue des réunions ;
- de la rédaction des comptes rendus et procès-verbaux des réunions de la CPPNI et de leur transmission aux partenaires sociaux membres de la CPPNI ;
- de la préparation du rapport annuel d'activité prévu par l'article 5 ci-après, en vue de sa validation par la CPPNI puis de sa transmission à l'administration.

Les membres de la CPPNI devront observer la confidentialité des échanges et documents des réunions de la CPPNI qui auront été précisés et libellés comme tels en séance.

2.3. Composition et fonctionnement de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Composition

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

- d'un collège « salariés » comprenant 3 membres par organisation syndicale représentative au niveau de la branche, dans la limite de 2 salariés selon les dispositions de l'article 7 « Participation aux commissions et frais engagés par les salariés » de la convention collective nationale des coopératives de teillage de lin ;
- d'un collège « employeurs » comprenant un nombre égal de représentants de l'organisation patronale, de façon à ce que le nombre de représentants du collège « employeurs » soit identique à celui du collège « salariés ».

Les règles de prise en charge des frais de déplacement de la délégation syndicale sont celles visées à l'article 7 « Participation aux commissions et frais engagés par les salariés » de la convention collective nationale des coopératives de teillage de lin.

Périodicité des réunions

En application de l'article L. 2232-9 III, la CPPNI se réunit au moins 3 fois par an dans le cadre des négociations périodiques obligatoires de branche prévues par la loi.

Lors de la dernière réunion de l'année en cours, la CPPNI établit son agenda social pour l'année à venir ainsi que les thèmes de négociations envisagés, en cohérence avec les obligations légales et les objectifs de négociation.

Ordre du jour des réunions

L'ordre du jour de la CPPNI est fixé d'une réunion à l'autre, en cohérence avec le calendrier prévisionnel de l'année. Il est le cas échéant complété, notamment concernant d'éventuelles questions d'interprétation soumises à la CPPNI ou de demande de conciliation.

Convocations

La convocation, l'ordre du jour, les documents et éléments préparatoires, et le relevé de positions de la précédente réunion sont adressés, par le secrétariat de la CPPNI, par courrier postal et par voie électronique aux représentants dûment désignés, dans un délai de 15 jours calendaires avant chaque réunion, dans la mesure du possible.

Procès-verbal

Il est établi un procès-verbal de réunion, transmis aux membres de la CPPNI par le secrétariat de la CPPNI et qui sera approuvé à la prochaine réunion.

Article 3

Missions générales de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- négocier au niveau de la branche les accords notamment dans les conditions visées au chapitre I^{er} du titre IV du livre II de la seconde partie du code du travail, qui définit l'objet et la périodicité des négociations obligatoires de branche et professionnelle, et établir son calendrier de négociation ;
- établir un rapport annuel d'activité (dont le contenu est détaillé à l'article 5 du présent accord).

Article 4

Missions d'interprétation et de conciliation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

4.1. Missions d'interprétation

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce les missions d'interprétation suivantes :

- 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 ;
- se prononcer sur l'interprétation d'une stipulation de la convention collective des coopératives agricoles de teillage de lin et de ses avenants ou d'un accord de branche à la demande d'une organisation syndicale ou patronale ou émanant d'un salarié ou d'un chef d'entreprise (employeur).

4.2. Missions de conciliation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut aussi être saisie dans le cadre d'une mission de conciliation.

Elle a pour rôle, lorsqu'elle est saisie, de donner un avis sur les difficultés collectives d'application de la présente convention collective et/ou des accords de branche passés dans la branche et d'en rechercher le règlement.

D'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, la commission pourra faire appel à un ou plusieurs experts.

Elle est saisie dans les conditions visées à l'article 4.3 du présent article

4.3. Saisine de la commission d'une question d'interprétation ou d'une demande de conciliation

Toute demande d'interprétation d'une disposition de la convention ou d'un accord collectif de branche ou toute demande de conciliation est portée à la connaissance du secrétariat de la CPPNI par lettre recommandée avec avis de réception.

La lettre doit exposer clairement les dispositions sujettes à interprétation ou à conciliation afin que la demande soit examinée par la CPPNI à l'occasion de sa prochaine réunion et, en tout état de cause, dans un délai de 3 mois à compter de la saisine. La question est au besoin ajoutée à l'ordre du jour fixé lors de la précédente réunion.

Le secrétariat de la CPPNI transmet aux membres de la CPPNI une copie de la saisine.

Les décisions d'interprétation et de conciliation (ou non conciliation) sont prises à la majorité absolue des membres présents à la réunion de la CPPNI.

Selon l'objet de la saisine, elles feront l'objet :

- d'un procès-verbal d'interprétation qui vaudra avenant interprétatif ayant la même valeur que les clauses des textes conventionnels de la branche ;
- d'un procès-verbal de conciliation ou de non-conciliation.

Toute délibération prise par commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sera notifiée à l'organisation syndicale, à l'employeur, au salarié ou au juge l'ayant sollicitée, dans un délai de 1 mois à compter de la réunion au cours de laquelle elle a été prise.

Article 5

Rapport annuel d'activité

La CPPNI établit annuellement un rapport d'activité comprenant un bilan des conventions et accords d'entreprise transmis conformément à l'article 6 du présent accord, et une analyse de l'im-

pact de ces conventions et accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche.

La CPPNI peut formuler, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

La CPPNI verse son rapport annuel d'activité dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5.1 du code du travail.

Article 6

Transmission des conventions ou accords d'entreprise à la CPPNI

En application des dispositions légales en vigueur, les entreprises relevant de la branche doivent transmettre à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation leurs conventions et accords relatifs :

- à la durée du travail ;
- au temps partiel et au travail intermittent ;
- aux congés ;
- au compte épargne-temps.

Les conventions et accords doivent être transmis au secrétariat de la CPPNI :

- par voie dématérialisée à l'adresse numérique suivante : cppni7007.coopslin@orange.fr ;
- et par voie postale au secrétariat de la commission visé à l'article 2.2 du présent accord.

La transmission d'une convention ou d'un accord d'entreprise est assurée par la partie la plus diligente. Il lui incombe également d'informer les autres signataires de cette transmission.

Par délégation, le secrétariat de la CPPNI accuse réception des conventions et accords transmis dans un délai de 1 mois et les transmet aux partenaires sociaux membres de la CPPNI.

Article 7

Durée. – Date d'effet. – Révision. – Dénonciation

7.1. Durée et date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à partir du jour de son dépôt auprès du Ministère en charge des relations du travail.

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

7.2. Dénonciation. – Révision

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

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

Toute demande devra être formulée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires et devra être accompagnée d'un projet de révision. La commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation sera convoquée dans un délai de 2 mois. Un avenant portant révision du présent accord pourra être conclu selon les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 8

Dépôt légal et extension

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 23 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 7023. – **ENTREPRISES AGRICOLES DE DÉSHYDRATATION**

(5 juin 2018)

(Étendue par arrêté du 7 novembre 2018,
Journal officiel du 17 novembre 2018)

AVENANT N° 130 DU 5 JUIN 2018

NOR : AGRS1897198M

IDCC : 7023

Entre :

Fédération nationale des déshydrateurs,

D'une part, et

FGTA FO ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les articles suivants de la convention collective sont modifiés suite aux remarques de la sous-commission des conventions et accords du 5 avril 2018.

« Article 1^{er}

Champ d'application

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

Elle est applicable sur l'ensemble du territoire national, y compris dans les départements et territoires d'outre-mer.

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

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

Article 9

Classification

La grille de classification se trouve annexe I.

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

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

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

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

Article 10

Salaires

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

Article 21

Durée hebdomadaire du travail

A. – Durée du travail

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

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

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

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

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

- durée maximale journalière de travail effectif : 10 heures.

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

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

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

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

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

Les heures ainsi accomplies en cas d'événement exceptionnel font l'objet d'un décompte particulier et n'entrent pas en compte pour le calcul de la durée moyenne de 46 heures sur 12 semaines dans

la limite des conditions de l'article L. 713-13 du code rural, soit une durée moyenne de 46 heures sur l'année.

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

B. – Repos hebdomadaire et quotidien

Si les travaux dont il est question ont pour effet de réduire la durée conventionnelle du repos hebdomadaire, les intéressés ont droit comme stipulé à l'article 38 ci-dessous, de bénéficier d'un repos d'une durée égale au repos supprimé, sous réserve du respect des dispositions des articles D. 3131-1 à D. 3131-7 du code du travail.

Article 23

Programmation

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

Conformément à l'article L. 3122-2, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une autre période de 9 heures consécutives mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la plage horaire de nuit de 21 heures à 6 heures, par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, sur autorisation de l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Lorsqu'un salarié aura accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée conformément aux dispositions de l'alinéa précédent, il sera vérifié, au cours du 1^{er} mois suivant ce constat, que l'intéressé a bénéficié des dispositions du présent accord.

Article 30

Organisation du travail dans le cadre du poste de nuit

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

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

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

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

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

Les salariés pour lesquels il est fait application des dérogations prévues à l'article L. 3122-6 du code du travail, bénéficieront de périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées au-delà de 8 heures, dans les conditions prévues à l'article R. 3122-3 du code du travail.

Si l'octroi de ce repos, dans un délai rapide n'est pas possible pour des raisons objectives, il sera rajouté au repos hebdomadaire légal dans un délai de 8 semaines.

Pour répondre à la nécessité de faire face aux variations saisonnières et aléatoires de la production agricole, la durée maximale hebdomadaire sera portée à 46 heures de travail effectif sur une période de 12 semaines consécutives.

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

Article 31

Limitation du recours au travail de nuit des travailleurs de nuit

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

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

Le comité social et économique, sera consulté sur la mise en place, ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés, de la qualité de travailleur de nuit au sens de l'article 29 de la présente convention. Cette consultation se fera sur la base d'une note écrite exposant les motifs de cette mise en place ou de cette extension.

Article 63

Délégués du personnel

Supprimé

Article 64

Ressources du comité social et économique

Les ressources affectées au financement des activités sociales et culturelles sont constituées par une dotation calculée par application d'un taux sur la masse brute des salaires de l'exercice. Le taux est de 0,8 %.

Article 65

Délégation unique du personnel

Supprimé

Article 66

Conseil social et économique

Il est créé un conseil social et économique (CSE).

Il se substitue aux délégués du personnel dans les entreprises d'au moins 11 salariés et aux 3 instances d'information et de consultation (DP, CE et CHSCT) dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Les attributions du conseil social et économique sont définies aux articles L. 2312-1 et suivants.

Les instances représentatives (CE, DP et CHSCT) perdurent jusqu'aux échéances prévues par la loi.

Le nombre de membres du comité social et économique et le nombre mensuel d'heures de délégation dont ils disposent sont définis à l'article L. 2315-7.

L'ensemble des dispositions susvisées relatives aux instances représentatives du personnel ne valent qu'en l'état actuel de la réglementation. »

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale de la Marne de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Grand Est.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 5 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8532. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
(Bretagne)
(13 juin 1991)**

(Étendue par arrêté du 16 décembre 1991,
Journal officiel du 31 décembre 1991)

AVENANT N° 62 DU 16 JANVIER 2018

NOR : *AGRS1897199M*

IDCC : 8532

Entre :

Entrepreneurs Des Territoires, Fédération de Bretagne ;

Syndicat des prestataires de services avicoles,

D'une part, et

FGA CFDT

Union régionale CFTC ;

SNCEA CFE-CGC ;

FNAF CGT ;

FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux ayant constaté la nécessité d'actualiser les dispositions de la convention collective du 13 juin 1991, étendue par arrêté du 16 décembre 1991, réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés des entreprises de travaux agricoles et des prestataires de services avicoles de Bretagne, afin de les mettre en conformité avec les évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles, ont décidé de transcrire le texte existant à droit constant.

Le présent avenant constitue un avenant de révision au sens des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. La version actualisée et consolidée des dispositions modifiées se substitue de plein droit au texte initial.

Article 1^{er}

Au chapitre I^{er} « Champ d'application », l'article 1^{er} « Champ d'application professionnel » est remplacé par les dispositions suivantes :

« La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés, de l'un ou l'autre sexe, de tout âge et de toute nationalité, des entreprises effectuant les prestations de travaux

agricoles définies à l'article L. 722-2, 1^{er} paragraphe, du code rural, incluant la mise en place et l'enlèvement de volailles ainsi que les prestations techniques dans les couvoirs et élevages avicoles. »

Article 2

Au chapitre II « Durée. – Dépôt. – Révision et dénonciation », l'article 4 « Durée de la convention. – Dépôt » est remplacé par les dispositions suivantes :

« La présente convention est conclue pour une durée indéterminée sauf dénonciation dans les conditions prévues à l'article 5 ci-après.

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le texte de la présente convention, de ses annexes et de ses avenants ultérieurs seront déposés, par la partie la plus diligente, auprès de l'unité départementale d'Ille-et-Vilaine de la DIRECCTE de Bretagne. »

Article 3

Au chapitre II « Durée. – Dépôt. – Révision et dénonciation », l'article 5 « Révision et dénonciation de la convention » est remplacé par les dispositions suivantes :

« La présente convention et ses annexes sont révisables. Ils peuvent être dénoncés à tout moment au gré des parties.

Toute demande de révision, totale ou partielle, devra être accompagnée d'un projet sur les chapitres, articles ou points à réviser et devra être signifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres organisations syndicales représentatives ainsi qu'à la DIRECCTE.

a) Dans le cas d'une révision partielle, la commission mixte, constituée comme il est de règle, et convoquée par la DIRECCTE, commence à étudier les modifications demandées dans les 30 jours, de date à date, suivant la date d'expédition de la lettre recommandée.

b) Dans le cas d'une révision totale, la lettre recommandée fait courir un délai de préavis de 3 mois. Des négociations paritaires en vue de la conclusion d'une nouvelle convention doivent s'engager pendant cette période.

Dans l'attente d'un accord sur le texte de remplacement, dans les cas d'une demande de révision ou d'une dénonciation, la présente convention, ses annexes, avenants et protocoles resteront applicables jusqu'à la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions à intervenir ou, en l'absence de nouvelle convention, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux révisions relatives aux salaires. En cette matière, la commission mixte se réunira au moins 1 fois par an, avant la fin mars et, éventuellement, à la demande de 2 des parties signataires dans les 60 jours suivant ladite demande. »

Article 4

Au chapitre III « Procédure conventionnelle de conciliation et d'arbitrage », l'article 6 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, la révision ou la dénonciation de la présente convention, peuvent faire l'objet, en cas de non-conciliation, de la procédure de médiation ou de la procédure d'arbitrage dans les conditions prévues par le code du travail. »

Article 5

Au chapitre IV « Liberté syndicale et d'opinion », l'article 7 « Droit syndical. – Liberté d'opinion » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les parties contractantes reconnaissent le droit, tant pour les employeurs que pour les salariés, d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du code du travail dans la défense de leurs intérêts professionnels respectifs.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution, en particulier de la liberté individuelle du travail. Il s'exerce dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Aucun employeur ne peut prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance d'un salarié à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle, pour arrêter ses décisions à son égard, notamment, en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, les mesures de discipline ou le congédiement. »

Article 6

Au chapitre IV « Liberté syndicale et d'opinion », l'article 9 « Droit d'expression des salariés » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le droit d'expression directe des salariés est exercé selon les dispositions du code du travail. Les opinions émises dans le cadre de ce droit, par les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement. »

Article 7

Au chapitre V « Exercice du droit syndical. – Délégués syndicaux et du personnel », l'article 10 « Exercice du droit syndical et délégués syndicaux » est remplacé par les dispositions suivantes :

A. – Les employeurs sont tenus de laisser des libertés suffisantes aux salariés qui justifient d'un mandat syndical et sur présentation d'une convocation émanant de l'autorité compétente, à ceux qui sont appelés à participer aux travaux d'une commission administrative, contentieuse ou judiciaire, constituée en vertu des dispositions d'un texte législatif ou réglementaire.

Dans la limite de 12 jours par an, des autorisations d'absence sont accordées aux salariés qui souhaitent participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou syndicale sur présentation, au moins 30 jours à l'avance, d'une convocation de l'organisme habilité. Cette autorisation d'absence est de droit. Toutefois, pendant les périodes où s'effectuent les travaux de semailles, d'ensilage et fenaïson, de moisson, de labour et de traitement, l'intéressé devra obtenir l'accord de son employeur.

Les absences, résultant de l'application des paragraphes ci-dessus, donnent lieu à rémunération par les employeurs dans les entreprises d'au moins 10 salariés dans la limite de 0,08 pour mille de la masse salariale.

B. – de même, des autorisations d'absence, dans les limites d'une durée de 8 heures mensuelles, peuvent être accordées aux délégués syndicaux, soit pour assister aux commissions mixtes professionnelles – ces autorisations doivent être demandées au moins 5 jours à l'avance dans la mesure du possible sur présentation de la convocation à la réunion – soit pour exercer leur fonction syndicale.

C. – Les employeurs reconnaissent aux organisations syndicales représentant les salariés, le droit de désigner, sur l'ensemble du territoire de la Bretagne, un délégué syndical interentreprises par organisation et par département, pour lequel l'employeur doit exercer à titre principal, la profession entrant dans le champ d'application visé à l'article 1^{er}.

1° Désignation

Le délégué syndical est désigné et accrédité par le syndicat auquel il adhère. Celui-ci notifie sa désignation, par lettre recommandée avec avis de réception à l'employeur habituel du délégué ainsi qu'à la section d'inspection du travail compétente.

Sauf accord de l'employeur intéressé, le délégué syndical ne peut être choisi dans une entreprise comptant habituellement moins de 3 travailleurs, salariés ou non, le chef d'entreprise, le conjoint et ses enfants apprentis n'étant pas pris en compte.

2° Compétence

Le délégué syndical représente, en permanence, son organisation auprès des employeurs et de l'inspection du travail.

Il est mandaté pour négocier et signer toute convention collective et tout accord d'établissement ou interétablissement. Il va de soi que cette clause ne prive pas l'organisation syndicale de désigner et de mandater toute autre personne de son choix pour participer, en son nom, aux négociations de la convention.

Le délégué syndical intervient, en vue d'une bonne application des lois sociales en général et des clauses de la présente convention ainsi que des accords d'établissements ou interétablissements ou des contrats de travail individuels.

Ce délégué doit notifier 5 jours ouvrables à l'avance à l'employeur auprès duquel il se propose d'intervenir l'objet et les raisons de sa démarche. L'employeur peut se faire assister de la personne de son choix.

3° Garanties

Le délégué syndical bénéficie, dans l'exercice de ses fonctions, des mêmes garanties que celles accordées par la loi aux délégués du personnel. »

Article 8

Au chapitre V « Exercice du droit syndical. – délégués syndicaux et du personnel », la référence aux articles L. 431-1 et L. 236-1 du code du travail, au début du 2° alinéa de l'article 11 « Délégués du personnel et Comité d'Entreprise. – Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail », est supprimée.

Article 9

Au chapitre VI « Période d'essai. – Embauchage. – Effet et validité du contrat de travail. – Ancienneté », l'article 12 « Période d'essai » est remplacé par les dispositions suivantes :

« La période d'essai n'est pas présumée, elle fait l'objet d'un accord écrit entre les parties.

A. – Contrats à durée indéterminée

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

- 3 mois pour le personnel d'exécution ;
- 4 mois pour les agents de maîtrise ;
- 6 mois pour le personnel d'encadrement.

En cas de séparation, au cours ou à l'issue de la période d'essai, le salarié peut prétendre à la rémunération afférente à la catégorie d'emploi pour laquelle il a été engagé.

En cas de rupture de la période d'essai par l'employeur ou le salarié, la partie à l'initiative de la rupture informe par écrit l'autre partie de cette rupture.

Si l'employeur souhaite rompre le contrat de travail du salarié au cours de la période d'essai, il devra observer un délai minimum de prévenance, dont la durée dépend du temps de présence du salarié dans l'entreprise :

TEMPS DE PRÉSENCE DU SALARIÉ	DURÉE DU DÉLAI DE PRÉVENANCE DE L'EMPLOYEUR
Jusqu'à 8 jours	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures
Entre 1 mois et 3 mois	2 semaines
Au-delà de 3 mois	1 mois

Si le salarié prend l'initiative de quitter l'entreprise, le délai de prévenance est de 24 heures si sa présence est inférieure à 8 jours. Au-delà, le délai est de 48 heures.

B. – Contrats à durée déterminée

Les dispositions ci-dessus relatives au délai de prévenance par l'employeur s'appliquent également à la rupture, pendant la période d'essai, d'un CDD dès lors que la durée légale de la période d'essai est d'au moins 1 semaine.

Si le salarié prend l'initiative de quitter l'entreprise, le délai de prévenance est de 24 heures si sa présence est inférieure à 8 jours. Au-delà, le délai est de 48 heures ».

Article 10

Au chapitre VI « Période d'essai. – Embauchage. – Effet et validité du contrat de travail. – Ancienneté », le 5^e alinéa de l'article 13 « Contrat de travail » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Pour les contrats à durée déterminée, le contrat de travail est obligatoirement écrit conformément aux dispositions légales en vigueur. »

Article 11

À l'article 15 « Accident du travail et maladie professionnelle », la référence « aux articles L. 122-32 et suivants » du code du travail est supprimée.

Article 12

Au chapitre VII concernant les salaires, l'annexe III à l'article 18 concernant la classification et la définition des emplois du personnel occupé à des travaux de mise en place ou d'enlèvement de volailles dans les entreprises de prestations de services à l'aviculture est modifiée ainsi qu'il suit :

Définition des emplois et salaires pour le personnel occupé à des travaux de mise en place ou d'enlèvement de volailles dans les entreprises de prestations de services à l'aviculture :

Coefficient 100	Agent d'exécution – 1 ^{er} niveau (débutant) Emploi occupé par tout salarié, ayant moins de 1 an d'ancienneté, sans connaissances professionnelles, chargé d'effectuer le ramassage de volailles avec directives précises.
Coefficient 110	Agent d'exécution – 2 ^e niveau Emploi correspondant à certaines tâches d'exécution sur directives précises.
Coefficient 120	Agent spécialisé Emploi occupé par tout salarié ayant une expérience professionnelle, capable de seconder temporairement le chef d'équipe.
Coefficient 130	Agent qualifié ou Agent de ramassage mécanisé L'exécution des tâches nécessite autonomie et forte polyvalence. Emploi correspondant à des travaux réalisés à partir de directives générales. L'agent qualifié peut transmettre son expérience professionnelle.
Coefficient 140	Chef d'équipe – 1 ^{er} niveau Emploi occupé par tout salarié ayant acquis les connaissances professionnelles lui permettant d'assurer l'ensemble des travaux d'un chantier de ramassage avec une équipe constituée au plus de 19 salariés. Cet emploi conduit le salarié à pouvoir suppléer momentanément l'employeur sans transfert de responsabilité.
Coefficient 150	Chef d'équipe – 2 ^e niveau Emploi occupé par tout salarié ayant acquis les connaissances professionnelles lui permettant d'assurer l'ensemble des travaux d'un chantier de ramassage avec une équipe constituée d'au moins 20 salariés. Cet emploi conduit le salarié à pouvoir suppléer momentanément l'employeur sans transfert de responsabilité.

Article 13

À l'article 23 « Déplacements », au point « C. – Rémunération des trajets concernant le personnel salarié des entreprises de prestations de services à l'aviculture », le point 2 « Cas particulier du personnel effectuant des travaux de mise en place ou d'enlèvement de volailles » est modifié ainsi qu'il suit :

« Des dispositions particulières s'appliquent aux salariés des entreprises de prestations de services à l'aviculture occupés à des travaux de mise en place ou d'enlèvement de volailles.

Ainsi, pour ce personnel :

a) Le temps de travail commence et finit sur l'exploitation où s'effectue le travail, considérée comme étant le lieu de travail.

b) Pour les chantiers éloignés au plus de 100 km du siège de l'entreprise, le temps de trajet, entre le siège de l'entreprise et le lieu de travail fait l'objet chaque mois d'une indemnisation forfaitaire versée au salarié. Le nombre d'heures indemnisées est égal à 11 % des heures de chantier rémunérées au cours du mois considéré. L'employeur détermine le montant de cette indemnisation en effectuant le produit de ce nombre d'heures par le salaire horaire en vigueur.

Lorsque le chantier se situe dans un rayon de plus de 100 km du siège de l'entreprise, le trajet effectué au-delà de ce rayon de 100 km, est rémunéré sur la base de 1/4 du salaire horaire brut afférent au coefficient du salarié par tranche de 20 km supplémentaires.

Cas particulier du chauffeur du véhicule servant à transporter l'équipe sur son lieu de travail : il est rémunéré en fonction de son temps de travail effectif qui inclut la durée du trajet. Son temps de chantier fait également l'objet de l'indemnisation forfaitaire prévue au point b ci-dessus.

c) Le salarié garde la possibilité de se rendre sur son lieu de travail par ses propres moyens.

Article 14

À l'article 24 « Périodicité de la rémunération et bulletin de paie », le dernier alinéa est supprimé.

Article 15

Au chapitre IX « Garantie mensuelle de travail. – Aménagement du temps de travail. – Congés payés. – Congés spéciaux », les articles 31 et 32 sont supprimés.

Article 16

En tête du chapitre IX, il est inséré un préambule ainsi rédigé :

« Les dispositions du présent chapitre visent à adapter, dans le respect de leur caractère impératif, les stipulations de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Les dispositions qui suivent ne sont donc pas, pour les salariés compris dans le champ d'application de la présente convention, moins favorables que celles de l'accord national précité. »

Article 17

À l'article 33 « Durée maximale du travail », la référence à l'article 9 du décret n° 75-956 du 17 octobre 1975 est remplacé par la référence « aux articles R. 713-31 à 33 du code rural ».

La référence au chef du Service Départemental de l'Inspection du travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles est remplacée par la référence à « la DIRECCTE ».

Article 18

Au dernier alinéa du point « A. – Principes généraux » de l'article 35 « Majorations de salaire », le membre de phrase « sauf pour les salariés visés au point D » est ainsi modifié « sauf pour les salariés visés aux points C et D ».

Le point « C. – Mise en place et enlèvement de volailles » est modifié ainsi qu'il suit :

« Le travail de nuit est une spécificité des travaux de mise en place ou d'enlèvement de volailles assuré par certaines entreprises de prestations de services à l'aviculture

Pour leur personnel, et par dérogation au principe général mentionné au dernier alinéa du paragraphe A ci-dessus, cette sujétion ouvre droit pour le salarié à une compensation exprimée en heures égale à 25 % du total des heures de chantier effectuées de jour comme de nuit au cours du mois considéré. »

Article 19

L'article 38 « Absences pour événements familiaux » est modifié ainsi qu'il suit :

« Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- mariage du salarié ou conclusion d'un Pacs : 4 jours ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès d'un enfant : 5 jours ;
- décès du conjoint, du concubin ou du partenaire du Pacs : 4 jours ;
- décès de la mère, du père : 3 jours ;
- décès d'un ascendant autre que le père ou la mère : 2 jours ;
- décès de la belle-mère ou du beau-père : 3 jours ;
- décès du frère, de la sœur : 3 jours ;
- décès du beau-frère, de la belle-sœur ou d'un petit-enfant : 2 jours ;
- 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

Ces journées d'absence exceptionnelle devront être prises au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. Elles seront assimilées à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Toutefois, dans le cas du mariage du salarié, les 4 journées d'absence exceptionnelle peuvent être accolées aux congés payés principaux.

Article 20

Au chapitre X « Privation partielle d'emploi », à l'article 41 « Rémunération mensuelle minimale », la référence à 169 heures est supprimée et remplacée par « 151,67 heures ».

Article 21

Au chapitre XI, l'article 44 « Indemnité de licenciement » est modifié ainsi qu'il suit :

« Article 44

Indemnité de licenciement

Tout salarié licencié, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, a droit à une indemnité de licenciement dès lors qu'il justifie de 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur. Cette indemnité de licenciement correspond à une somme calculée par année de service dans l'entreprise. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois.

Cette indemnité est au moins égale, par année de service dans l'entreprise, à 1/4 de mois de salaire. De plus, le salarié justifiant d'une ancienneté d'au moins 10 ans a droit à une indemnité supplémentaire égale à 1/3 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Quel que soit le motif du licenciement, le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule

la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des 3 derniers mois. Lorsque la base retenue est celle des 3 derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé *pro rata temporis*.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature. »

Au chapitre XII « travail des femmes et personnes à statut particulier », dans l'article 48 « Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes », la référence « aux articles L. 140-2 et suivants » du code du travail est supprimée.

Article 22

À l'article 49 « Personnel à statut particulier », le 1^{er} alinéa est supprimé.

Article 23

Au chapitre XIV « Hygiène. – Prévention des accidents. – Médecine préventive et du travail », le 2^e alinéa est modifié ainsi qu'il suit :

Dans ce but, la consommation de boissons alcoolisées peut faire l'objet de mesures de restriction dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service afin de prévenir tout risque d'accident. L'absorption de boissons alcoolisées, constatée dans les formes prescrites par ces documents à l'occasion de la conduite de machines mobiles ou constatée par procès-verbal de la gendarmerie lors de déplacements routiers, peut entraîner l'application d'une sanction disciplinaire, pouvant aller jusqu'au licenciement immédiat, en fonction de la gravité de la faute.

Article 24

Au chapitre XV « Retraite », à l'article 55 « Départ à la retraite », le II « Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le salarié peut être mis à la retraite par l'employeur dans les conditions prévues par la loi (notamment au regard de l'âge, des droits à la retraite et en l'absence de désaccord du salarié) sous réserve du respect du délai de préavis fixé à l'article 43 de la présente convention.

Si le salarié est mis à la retraite alors que les conditions ne sont pas réunies, la rupture du contrat de travail par l'employeur doit être considérée comme un licenciement pour motif personnel. »

Article 25

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution de l'arrêté d'extension et sera déposé à l'unité territoriale d'Ille-et-Vilaine de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bretagne.

Fait à Loudéac, le 16 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3617

Convention collective nationale

IDCC : 7018. – ENTREPRISES DU PAYSAGE

AVENANT N° 21 DU 12 JUILLET 2018

NOR : AGRS1897195M

IDCC : 7018

Entre :

Union nationale des entreprises du paysage UNEP ;

Chambre nationale des artisans des travaux publics et du paysage CNATP,

D'une part, et

Fédération générale de l'agroalimentaire FGA CFDT ;

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

Fédération nationale agroalimentaire et forestière FNAF CGT ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le chapitre IV des clauses communes de la convention collective des entreprises du paysage intitulé « Négociation collective » organise le fonctionnement du paritarisme national au sein de 3 instances distinctes :

- la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation (art. 8 à 8.3) ;
- la commission paritaire de validation d'accords collectifs d'entreprises (art. 8 *bis* à 8 *bis.7*) ;
- l'observatoire paritaire de la négociation collective (art. 9 à 9.3)

En raison des spécificités de la profession et de ses métiers, les partenaires sociaux du paysage souhaitent renforcer la place centrale du dialogue social au sein de la branche.

En effet, si les activités du paysage relèvent en partie du secteur agricole et de ses accords nationaux, les partenaires sociaux entendent préserver leurs spécificités tenant notamment à la typologie des métiers, à la saisonnalité des activités, au caractère itinérant des emplois sur les chantiers etc. Le dialogue social au sein de la branche est le garant de ces spécificités.

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 vise à renforcer le rôle des branches professionnelles et la négociation collective en leur sein.

En particulier, l'article 24 de ladite loi impose la création, au sein de chaque branche, d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Cette obligation est inscrite à l'article L. 2232-9 du code du travail.

Les partenaires sociaux conviennent de négocier, rédiger, compléter, amender les dispositions de la présente convention collective sur des principes de conditions planchers applicables à l'ensemble des entreprises du paysage.

Chaque article intégrera, si besoin, la mention en préambule : « impossibilité d'accord d'entreprise avec conditions moins favorables ».

Dans un souci d'efficacité, et pour conserver une instance de dialogue social dynamique et réactive, en prise permanente avec les besoins des entreprises et des salariés, les signataires du présent accord décident par le présent avenant de mettre en place la CPPNI qui se substitue, dans ses missions et ses modalités de fonctionnement, aux 3 instances précitées.

Article 1^{er}

*Modification des clauses communes. – Articles 8 à 8.4, articles 8 bis à 8 bis.7
et articles 9 à 9.3 du chapitre IV « Négociation collective »*

Les dispositions des clauses communes visées aux articles 8 à 8.4, 8 bis à 8 bis.7 et 9 à 9.3 sont supprimées et substituées comme suit dans les nouveaux articles 8 à 8.4 :

« Article 8

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

Il est créé en application de l'article L. 2232-9 du code du travail la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Article 8.1

Composition de la CPPNI

La commission est composée des organisations syndicales de salariés et professionnelles représentatives au niveau national dans la branche du paysage dont un président et un secrétaire général.

Dans sa configuration “négociation”, elle est composée conformément à l'accord AFNCA de 1992 (cf. art. 8.4)

Dans sa configuration “interprétation” elle est composée au maximum d'un représentant par organisation syndicale et d'un nombre total équivalent pour les organisations patronales.

Les représentants des employeurs sont nommés par le collège patronal.

Le secrétariat administratif de la CPPNI est assuré par l'UNEP.

Dans sa configuration “négociation”, la présidence est assurée par l'UNEP. Le secrétaire général est un représentant d'une organisation syndicale de salariés.

Dans sa configuration “interprétation”, elle est présidée alternativement par un représentant des organisations syndicales et patronales. La 1^{re} présidence revient au collège salarié.

La durée du mandat est de 2 ans. Le secrétariat général fait l'objet de la même alternance que pour la présidence. Le 1^{er} secrétariat revient au collège employeur.

Article 8.2

Missions de la CPPNI

La CPPNI exerce les missions définies par l'article L. 2232-9, II, du code du travail :

- Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5.1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la 3^e partie du code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Elle formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la présente convention collective ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- Elle exerce les missions d'observatoire paritaire de branche prévu par l'article L. 2232-10 du code du travail. À ce titre, elle veille aux modalités d'application du principe d'égalité professionnelle et procède au règlement des difficultés pouvant naître à ce sujet, sans préjudice du recours aux juridictions compétentes.

Au-delà de l'accomplissement des missions mentionnées ci-dessus, les signataires réitèrent le souhait qu'elle soit l'instance au sein de laquelle se déroulent, en priorité, outre les négociations obligatoires pour la branche du paysage, toute négociation sur d'autres thèmes à l'initiative d'une organisation syndicale ou patronale.

Article 8.3

Centralisation des conventions et accords d'entreprises

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, les entreprises de la branche du paysage doivent transmettre à la CPPNI leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires, au travail à temps partiel et au travail intermittent, aux congés et au compte épargne-temps.

Ces accords et conventions sont obligatoirement transmis à l'adresse suivante : commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation du paysage – CPPNI, UNEP, 60, rue Haxo, 75020 PARIS. Ou à l'adresse numérique : cppnipaysage@unep-fr.org.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis à cette adresse.

Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la validité des textes transmis, tant au regard des règles de fond édictées par le code du travail que des formalités de dépôt et de publicité.

Article 8.4

Modalités de fonctionnement de la CPPNI

La CPPNI se réunit au moins 3 fois par an pour exercer les missions qui lui sont confiées par l'article L. 2232-9 du code du travail et pour mener les négociations obligatoires au niveau de la branche.

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

Le secrétariat administratif de la commission est assuré par l'UNEP, Maison du paysage, 60, *ter* rue Haxo, 75020 Paris. Il participe aux travaux de la CPPNI.

Une convocation signée par le président et le secrétaire général comportant l'ordre du jour et accompagnée des dossiers complets est adressée, par courrier ordinaire ou électronique, aux membres de la commission au moins 15 jours avant la date de la réunion.

Outre les réunions programmées dans le cadre de l'agenda social, la saisine de la commission peut être réalisée, quel que soit le thème de la négociation à tout moment à la diligence de l'une des organisations représentatives, auprès du secrétariat.

Le secrétariat en informe immédiatement le Président qui convoque la commission dans le délai le plus rapproché possible et au plus tard dans un délai de 45 jours calendaires suivant la saisine.

En dehors des domaines relevant du champ de la négociation, les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. La voix du président n'est pas prépondérante.

Les membres de la commission peuvent se faire représenter par un membre présent appartenant au même collège. À cet effet, le mandataire doit présenter un mandat écrit et signé du mandant.

Le mandat doit préciser la date de la réunion à laquelle il se rapporte.

Le nombre de mandats détenus par une même personne physique est limité à 2.

La prise en charge financière des participants aux réunions de la CPPNI est assurée dans le cadre de l'AFNCA et selon les règles établies par l'accord national modifié relatif au financement de la négociation collective en agriculture de 1992. »

Article 2

Modification des clauses communes. – Article 12 « Autorisation d'absence et indemnisation des représentants des syndicats représentatifs participant aux commissions mixtes paritaires et aux groupes de travail paritaires » du chapitre IV « Négociation collective »

Les dispositions des clauses communes visées à l'article 12, dans le titre et dans l'alinéa 1, sont supprimées et rédigées comme suit :

« Article 12

Autorisation d'absence et indemnisation des représentants des syndicats représentatifs participant à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et aux groupes de travail paritaires

Alinéa 1^{er}

Les représentants des syndicats de salariés, participant à la CPPNI ou à un groupe de travail paritaire dans le cadre de la présente convention, justifient par là même d'un motif d'absence légitime auprès de leur employeur. »

Article 3

Modification des clauses communes
Articles 15.3 « Règlement des litiges » du chapitre IV « Négociation collective »

Les dispositions des clauses communes visées à l'article 15.3, sont supprimées et rédigées comme suit :

« Il appartient à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) définie aux articles 8 à 8.4 de la présente convention de veiller aux modalités d'application du principe d'égalité professionnelle et de procéder au règlement des difficultés pouvant naître à ce sujet, sans préjudice des juridictions compétentes. »

Article 4

Entrée en vigueur

Les dispositions figurant aux articles 1, 2 et 3 du présent avenant entrent en vigueur dès la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Article 5

Dépôt et extension

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

Fait à Paris, le 12 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9241. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES**
(Dordogne)
(8 janvier 2015)

(Étendue par arrêté du 23 décembre 2015,
Journal officiel du 6 janvier 2016)

AVENANT N° 3 DU 12 JANVIER 2018

NOR : AGRS1897206M

IDCC : 9241

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA de la Dordogne ;

Syndicat des horticulteurs et pépiniéristes ;

Syndicat des champignonnistes ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation du matériel agricole CUMA de la Dordogne,

D'une part, et

Syndicat départemental agroalimentaire CFDT de la Dordogne ;

Syndicat CFTC de la Dordogne ;

Section départementale de la Dordogne du SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Lors de l'assemblée générale extraordinaire de l'ADEFDA Dordogne le 25 octobre 2017, les partenaires sociaux ont adopté le changement de nom de la structure en : association nationale emploi formation en agriculture Dordogne (ANEFA Dordogne).

Ce changement de nom impactant la convention collective des exploitants agricole de Dordogne, il a été décidé de modifier l'article mentionnant cette structure.

Article 1^{er}

L'article 18 de la convention collective des exploitations agricoles du département de la Dordogne est ainsi modifié :

« Article 18

Association pour l'emploi et la formation professionnelle »

En prolongement de l'accord national du 2 octobre 1984, les parties conviennent de créer une association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture en Dordogne.

L'ANEFA Dordogne participe au développement de l'emploi et de la formation professionnelle des exploitations et entreprises agricoles comprises dans le champ d'application de la présente convention.

Son financement, qui a pour objet de mettre en œuvre toutes mesures afférentes à l'emploi, à la formation et aux études socio-économiques, est assuré par une participation salariée et patronale sur la base d'une cotisation dont le taux est fixé ci-après en annexe.

La participation, à la charge des employeurs et des salariés, est répartie à parts égales.

Ces cotisations exigibles aux mêmes échéances que les autres cotisations d'assurances sociales sont appelées par la caisse de mutualité sociale de la Dordogne et Lot-et-Garonne.

Cet accord sur le financement de l'ANEFA Dordogne est révisable par période biennale.

Article 2

Les dispositions du présent avenant prennent effet le 1^{er} jour du mois suivant l'extension.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE.

Fait à Périgueux, le 12 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9871. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE,
ÉLEVAGE, CULTURES SPÉCIALISÉES,
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET FORESTIERS,
ARBORICULTURE ET CUMA
(Haute-Vienne)
(18 février 1965)**

(Étendue par arrêté du 5 novembre 1965,
Journal officiel du 17 décembre 1965)

AVENANT N° 157 DU 5 AVRIL 2018

NOR : AGRS1897214M

IDCC : 9871

Entre :

Fédération départementale des syndicats des exploitants agricoles de la Haute-Vienne FDSEA ;
Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de la Haute-Vienne ;
FDCUMA 87,

D'une part, et

Section départementale du syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-
CGC de la Haute-Vienne ;

Syndicat USRAF CGT du Limousin ;

Syndicat FGTA FO de la Haute-Vienne ;

Syndicat général agroalimentaire CFDT du Limousin ;

Fédération CFTC-Agri Nouvelle Aquitaine,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 30 de la convention collective de travail du 18 février 1965 concernant les exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, les entreprises de travaux agricoles et forestiers, d'arboriculture et les coopératives d'utilisation de matériel agricole de la Haute-Vienne est modifié et complété comme suit :

- 5 jours par année civile en cas d'hospitalisation d'un enfant jusqu'à 16 ans ;
- 3 jours par année civile en cas de maladie d'un enfant jusqu'à 16 ans.

Article 2

Les congés pour hospitalisation ou maladie d'un enfant sont accordés sur production d'un justificatif (bulletin d'hospitalisation, certificat médical notamment).

Article 3

Le présent avenant dont les parties signataires demandent l'extension, prendra effet au 1^{er} juin 2018.

Article 4

Chacune des organisations signataires recevra un exemplaire du présent avenant et deux exemplaires seront déposés à madame la directrice régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région Nouvelle-Aquitaine, unité départementale de la Haute-Vienne, accès au droit et dialogue social, 2, allée Saint-Alexis, BP 13203, 87032 Limoges Cedex.

Fait à Limoges, le 5 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

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

(21 décembre 1982)

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

AVENANT N° 73 DU 26 JANVIER 2018

NOR : AGRS1897212M

IDCC : 9851

Entre :

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

D'une part, et

Syndicat SGA CFDT de la Vendée ;

Union départementale du syndicat CGT-FO de la Vendée ;

Syndicat SNCEA CFE-CGC de la Vendée ;

Fédération syndicale CFTC-Agri de la Vendée,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 25, alinéa 2 de la convention collective, modifiées par l'avenant n° 70 du 24 février 2017 sont remplacées par les stipulations suivantes :

Les salariés recrutés par un groupement d'employeurs à vocation de service de remplacement ont droit au remboursement de leurs frais de déplacement engagés pour se rendre de leur domicile à leur lieu d'embauche et en revenir sur les bases ci-après, dans la limite d'un aller/retour par jour :

– indemnité au taux de 0,25 €/km ;

– distance parcourue réduite de 2 kilomètres par heure travaillée dans la limite de 7 heures par jour.

Les déplacements effectués au cours de la journée entre 2 entreprises seront intégralement indemnisés sur la base de 0,25 €/km. Le temps de trajet pour se rendre d'une exploitation à une autre au cours de la même journée constitue du travail effectif au sens des dispositions de l'article L. 3121-1 du code du travail, et est rémunéré comme tel.

En cas de mission sur une exploitation dont le siège social est distant de plus de 30 kilomètres du lieu de domicile, le salarié bénéficiera d'une indemnité forfaitaire de repas fixée à 8,00 €.

Article 2

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

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

(Suivent les signatures.)

Accord collectif

**PRÉVOYANCE, GARANTIES, MAINTIEN DE SALAIRE,
INCAPACITÉ ET DÉCÈS DES SALARIÉS NON CADRES
DES EXPLOITATIONS AGRICOLES ET CUMA**

(Vendée)

(9 septembre 1999)

(Étendu par arrêté du 6 décembre 1999,
Journal officiel du 18 décembre 1999)

AVENANT N° 5 DU 9 FÉVRIER 2018

NOR : AGRS1897213M

Entre :

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

Syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de la Vendée,

D'une part, et

Syndicat FGA CFDT de la Vendée ;

Union départementale du syndicat FO ;

Union départementale du syndicat CFTC ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Labellisation de Mutualia Grand Ouest

Suite à la décision prise à la majorité des représentants des organisations syndicales de salariés présents lors de la sous-commission agricole de la commission nationale de la négociation collective en date du 6 février 2018, il a été négocié et décidé par les signataires du présent avenant lors de la commission mixte paritaire interbranches de la Vendée qui s'est tenue le 9 février 2018, de labelliser Mutualia Grand Ouest en qualité de gestionnaire de l'assurance de l'accord de prévoyance du 9 septembre 1999 modifié.

Article 2

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

Article 3

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

Fait à La Roche-sur-Yon, le 9 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Accord départemental
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE EN AGRICULTURE
DES SALARIÉS NON CADRES
(Manche)

AVENANT N° 5 DU 15 JUIN 2018
RELATIF À UN RÉGIME COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
POUR LES SALARIÉS NON CADRES
NOR : AGRS1897207M

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA de la Manche,

D'une part, et

SGA CFDT de la Manche ;

SNCEA CFE-CGC ;

Union départementale FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Il est rappelé que l'accord collectif faisant l'objet du présent avenant est un accord autonome de la convention collective du 28 septembre 1970 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, les exploitations de cultures légumières et maraîchères, et les coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) de la Manche (IDCC 9501).

Considérant l'importance d'offrir un niveau de garanties complémentaires frais de santé correct aux salariés ressortissant du présent régime, permettant de garantir un niveau comparable aux autres secteurs d'activité et de renforcer l'attractivité du secteur de la production agricole de la Manche, les organisations professionnelles et syndicales ont décidé d'améliorer le niveau des prestations proposées.

Les organisations professionnelles et syndicales conviennent ainsi des modifications suivantes.

Article 1^{er}

Il est rappelé que le présent régime « frais de santé » couvre à titre obligatoire le salarié seul.

La nature et le montant des prestations du présent régime sont présentés dans le tableau de l'annexe I du présent accord.

Ce tableau est modifié conformément à l'annexe I du présent avenant.

Article 2

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} juin 2018.

Article 3

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé conformément aux dispositions légales.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale de la Manche de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Normandie.

Fait à Saint-Lô, le 15 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

TABLEAU DES GARANTIES COMPLÉMENTAIRES FRAIS DE SANTÉ

Garanties santé. – Régime complémentaire à adhésion obligatoire

Conformément au cahier des charges du contrat responsable, les honoraires, les frais de séjour, les soins courants, la pharmacie remboursée à 65 % en régime général, le transport, l'appareillage, les équipements optique et lentilles remboursées sécurité sociale ou MSA, les soins dentaires et Inlays-onlays ainsi que les actes de prévention sont pris en charge avec un minimum de 100 % de la BR-MR ; les prothèses dentaires sécurité sociale ou MSA et l'orthodontie sécurité sociale ou MSA sont, quant à elles, prises en charge avec un minimum de 125 % de la BR-MR.

Les garanties s'entendent sous déduction des prestations de la sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole (sauf garanties exprimées en forfait).

Ces garanties s'entendent dans la double limite, d'une part des frais réels – MR, et d'autre part dans la limite de :

HOSPITALISATION CHIRURGICALE ET MÉDICALE y compris maternité (secteurs conventionné et non conventionné ⁽¹⁾)	
Hospitalisation chirurgicale et médicale	
Frais de séjour et fournitures diverses	100 % de la BR
Honoraires – signataires OPTAM/OPTAM-CO ⁽²⁾	255 % de la BR
Honoraires – non signataires OPTAM/OPTAM-CO ⁽²⁾	200 % de la BR
Forfait journalier	100 % des frais réels
Chambre particulière en hospitalisation, y compris forfait ambulatoire	75 € par jour pendant 60 jours maximum puis 25 € par jour
Chambre particulière en maternité	80 € par jour
Chambre particulière en psychiatrie	75 € par jour pendant 45 jours par an
Frais d'accompagnement (enfant – de 16 ans)	50 € par jour pendant 10 jours maximum puis 30 € par jour
Participation forfaitaire pour les actes coûteux	18 €
Hospitalisation à domicile	
Honoraires – signataires OPTAM/OPTAM-CO ⁽²⁾	255 % de la BR
Honoraires – non signataires OPTAM/OPTAM-CO ⁽²⁾	200 % de la BR
SOINS DE VILLE (secteurs conventionné et non conventionné ⁽¹⁾)	
Consultations et visites de généralistes ou de spécialistes – signataires OPTAM/OPTAM-CO ⁽²⁾	250 % de la BR
Consultations et visites de généralistes ou de spécialistes – non signataires OPTAM/OPTAM-CO ⁽²⁾	200 % de la BR
Petite chirurgie et actes de spécialité – signataires OPTAM/OPTAM-CO ⁽²⁾	220 % de la BR
Petite chirurgie et actes de spécialité – non signataires OPTAM/OPTAM-CO ⁽²⁾	200 % de la BR

Imagerie médicale et actes cliniques d'imagerie – signataires OPTAM/OPTAM-CO ⁽²⁾	210 % de la BR
Imagerie médicale et actes cliniques d'imagerie – non signataires OPTAM/OPTAM-CO (2)	190 % de la BR
Soins d'auxiliaires médicaux, frais de déplacement	200 % de la BR
Biologie médicale	180 % de la BR
Participation forfaitaire pour les actes coûteux	18 €
PHARMACIE	
Frais pharmaceutiques remboursés par la sécurité sociale ou la MSA	100 % de la BR
Frais pharmaceutiques prescrits mais non remboursés par la sécurité sociale ou la MSA	Plafond annuel et par bénéficiaire égal à 40 €
Vaccins non remboursés par la sécurité sociale ou la MSA	Plafond annuel et par bénéficiaire égal à 40 €
Dispositif d'aide à l'arrêt du tabac remboursé par la sécurité sociale ou la MSA	Plafond annuel et par bénéficiaire égal à 50 €
FRAIS DE TRANSPORT	
Frais de transport remboursé par la sécurité sociale ou la MSA	100 % de la BR
APPAREILLAGE	
Orthopédie et prothèses diverses remboursées par la sécurité sociale ou la MSA	285 % de la BR plus un plafond annuel et par bénéficiaire égal à 200 € (fauteuil roulant)
Prothèses auditives (+ piles et entretien) remboursées par la sécurité sociale ou la MSA	400 % de la BR plus un plafond annuel et par bénéficiaire égal à 12 % du PMSS
FRAIS DENTAIRES	
Soins dentaires remboursés par la sécurité sociale ou la MSA : soins dentaires, actes de prophylaxie bucco-dentaire, actes d'endodontie, parodontologie	100 % de la BR
Parodontologie non remboursée par la sécurité sociale ou la MSA	Plafond annuel et par bénéficiaire égal à 100 €
Inlays-onlays remboursés par la sécurité sociale ou la MSA	250 % de la BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale ou la MSA : – couronnes, bridges et inter de bridges ; – couronnes sur implant ; – prothèses dentaires amovibles ; – prothèses dentaires transitoires ; – réparations sur prothèses ; – Inlays-cores.	350 % de la BR plus un plafond annuel et par bénéficiaire égal à 12 % du PMSS
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale ou la MSA : – couronnes et bridges ; – réparations sur prothèses (sauf les réparations à caractère esthétique). Implants (implant + pilier implantaire)	Plafond annuel et par bénéficiaire égal à 500 €

Orthodontie remboursée par la sécurité sociale ou la MSA	300 % de la BR
Orthodontie non remboursée par la sécurité sociale ou la MSA	Plafond annuel et par bénéficiaire égal à 200 €
OPTIQUE	
Limitation à un équipement lunettes (1 monture + 2 verres) tous les 2 ans par bénéficiaire âgé de 18 ans et plus et à un équipement lunettes tous les ans pour les bénéficiaires âgés de moins de 18 ans ou en cas d'évolution de la vue	
Verres et montures remboursés par la sécurité sociale ou la MSA	Réseau ITÉLIS (cf. grille optique)
Lentilles remboursées par la sécurité sociale ou la MSA (y compris jetables)	100 % de la BR plus un forfait de 200 € par bénéficiaire
Lentilles non remboursées par la sécurité sociale ou la MSA (y compris jetables)	Plafond annuel et par bénéficiaire égal à 200 €
Chirurgie réfractive (toute chirurgie des yeux)	500 € par œil
MATERNITÉ ET ADOPTION	
Allocation naissance ⁽³⁾ (L'allocation n'est pas due en cas d'adoption.)	Allocation indemnitaire égale à 40 % du PMSS, dans la limite des frais réellement engagés
PRÉVENTION	
Actes de prévention ⁽⁴⁾ hors DES	Pris en charge dans la limite des prestations garanties par le contrat ⁽⁵⁾
MÉDECINE ALTERNATIVE	
Acupuncteur, chiropracteur, ostéopathe, sophrologue	30 € par consultation, dans la limite de 4 consultations par an et par bénéficiaire
CURE THERMALE	
Cure thermale remboursée par la sécurité sociale ou la MSA :	
– honoraires et soins remboursés par la sécurité sociale ou la MSA	100 % de la BR
– transport et hébergement remboursés ou non par la sécurité sociale ou la MSA	150 €

Grille ITÉLIS

Les garanties verres et monture s'entendent sous déduction des prestations de la sécurité sociale ou de la MSA.

VERRES					
Classe de défaut visuel	Défaut visuel		Dans le réseau	Hors réseau	
	Myopie ou hypermétropie (en dioptries)	Astigmatisme (en dioptries)		Verre simple foyer	Verre progressif
Classe 1	De 0 à 2	≤ à 2,00	Frais réels (*)	100 €	200 €
Classe 2	De 0 à 2	De 2,25 à 4	Frais réels (*)	105 €	250 €
	De 2,25 à 4	à 2,00			
Classe 3	De 2,25 à 4	De 2,25 à 4	Frais réels (*)	135 €	265 €
	De 4,25 à 6	≤ à 4,00			

VERRES					
Classe 4	De 6,25 à 8	≤ à 4,00	Frais réels (*)	150 €	300 €
	De 0 à 8	≥ à 4,25			
Classe 5	≥ à 8,25	Tous cylindres	Frais réels (*)	200 €	300 € pour les ayants droit mineurs 325 € pour tous les autres bénéficiaires
MONTURE					
Monture remboursée par la sécurité sociale ou la MSA			Plafond par bénéficiaire égal à 150 €		
<p>BR : base de remboursement de la sécurité sociale, BRR : base de remboursement reconstitué, CAS : contrat d'accès aux soins, FR : frais réels, MR : montant remboursé par la sécurité sociale, MSA : mutualité sociale agricole, OPTAM : option pratique tarifaire maîtrisée, OPTAM-CO : option pratique tarifaire maîtrisée – chirurgie obstétrique, PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au 1er janvier de l'année, SS : sécurité sociale, TM : ticket modérateur (TM = BR – MR).</p> <p>(*) dans la limite des plafonds du contrat responsable.</p> <p>(1) En secteur non conventionné, les remboursements sont effectués sur la base du tarif d'autorité.</p> <p>(2) L'« OPTAM/OPTAM-CO » remplace, à compter du 1er janvier 2017, le CAS. Les garanties concernées visent toutefois l'ensemble des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée, y compris le CAS durant sa période provisoire de coexistence avec l'OPTAM/l'OPTAM-CO.</p> <p>(3) Par dérogation aux conditions générales, la garantie maternité définie ci-dessus est une allocation destinée à rembourser l'ensemble des frais et dépassements d'honoraires liés à l'accouchement non remboursés par la sécurité sociale ou la MSA. Au titre du contrat, cette allocation est versée, dans la double limite des frais réels et du contrat, sur présentation des justificatifs pour la naissance d'un enfant du participant, déclaré à l'état civil.</p> <p>L'allocation n'est pas due en cas d'adoption. Elle est doublée en cas de naissance multiple.</p> <p>(4) Les actes de prévention sont listés à l'article 16.1 des conditions générales.</p> <p>(5) À titre indicatif, le détartrage est remboursé dans la limite prévue par le poste soins dentaires.</p>					

Le montant des prestations servies ne peut excéder les frais réellement engagés, sous déduction des remboursements versés par la sécurité sociale ou la MSA et tout autre organisme complémentaire.

Convention collective

IDCC : 9081. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES

(Ardennes)

(22 octobre 1980)

(Étendue par arrêté du 29 juillet 1981,
Journal officiel du 5 septembre 1981)

AVENANT N° 93 DU 5 JUIN 2018

NOR : AGRS1897203M

IDCC : 9081

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles ;

Syndicat des entrepreneurs des territoires de la Marne et des Ardennes ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation du matériel agricole,

D'une part, et

Union départementale des syndicats CGT-FO ;

Union départementale des syndicats CFTC ;

Union départementale des syndicats CFDT ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 et l'avenant n° 5 du 28 septembre 2016 à l'accord national du 10 juin 2008 concernant une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, et avec les dispositions légales concernant les régimes collectifs de prévoyance, les parties se sont accordées pour procéder à un aménagement de la convention collective du 22 octobre 1980.

Ainsi, à la suite de la censure des clauses de désignation par le conseil constitutionnel, toutes les références à l'organisme assureur désigné en matière de garanties de prévoyance sont supprimées dans les articles de la convention collective.

Par ailleurs, les cotisations sont modifiées afin d'intégrer le haut degré de solidarité dont la gestion sera mutualisée et assurée au niveau national.

Article 1^{er}

Toutes les références à l'organisme assureur « AGRI PRÉVOYANCE », sont supprimées dans les articles de la convention collective du 22 octobre 1980.

Article 2

Au 1^{er} alinéa du point III « Garantie décès » de l'article 45.1 de la convention collective de travail du 22 octobre 1980, l'expression « la garantie décès AGRI PRÉVOYANCE » est supprimée et est remplacée par « une garantie décès, mutualisée au niveau du présent accord ».

Article 3

Modification des taux de cotisation

Le 1.2 « Taux de cotisations et répartition » du 1 « Cotisations » du paragraphe V « Dispositions communes » de l'article 45.1 « Régime de prévoyance des salariés non cadres » de la convention collective est abrogé et remplacé par le suivant :

« 1. Cotisations

1.2. Taux de cotisations et répartition

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global de cotisations destinées au financement des prestations, est de 1,626 %, ainsi réparti :

- la garantie légale résultant de l'article L. 1226-1 du code du travail est financée par une cotisation de 0,22 % et l'assurance des charges sociales patronales est financée par une cotisation de 0,13 %. Ces cotisations sont à la charge exclusive de l'employeur ;
- au-delà, les garanties décès, incapacité-invalidité, sont financées, avant arrondis, à hauteur de 70 % à la charge des employeurs, et 30 % à la charge des salariés : soit 0,893 % à la charge des employeurs et 0,383 % à la charge des salariés.

Détail des cotisations par garantie et répartition employeur/salarié

GARANTIE	TOTAL	EMPLOYEUR	SALARIÉ
Décès	0,40 %	0,40 %	–
Incapacité temporaire de travail			
– mensualisation	0,22 %	0,22 %	–
– relais mensualisation	0,523 %	0,14 %	0,383 %
Invalidité	0,353 %	0,353 %	–
Assurance des charges sociales (*)	0,13 %	0,13 %	–
Total	1,626 %	1,243 %	0,383 %

(*) Destinée au financement de l'assurance des charges sociales. »

Article 4

Principe de solidarité

Le sous article 1.3 « Prise en compte du recul de l'âge de départ à la retraite » du V « Dispositions communes » de l'article 45.1 « Régime de prévoyance des salariés non cadres » de la convention collective est abrogé et remplacé par le sous-article suivant :

« 1.3. Principe de solidarité

Les exploitations et entreprises agricoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, selon les mêmes modalités que celles de l'accord national du 10 juin 2008.

Afin de financer ces mesures, 1 % de la cotisation du régime de prévoyance leur sera affectée. Sa gestion est dévolue à un fonds de mutualisation national ».

Article 5

Extension, entrée en vigueur et dépôt

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Celui-ci entrera au 1^{er} janvier 2019, sous réserves de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*. À défaut de publication à cette date, le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} jour du trimestre civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Il sera déposé à la DIRECCTE Grand Est, unité départementale des Ardennes, service de l'inspection du travail agricole à Charleville-Mézières.

Fait à Charleville-Mézières, le 5 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9631. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Puy-de-Dôme)
(25 octobre 1978)**

(Étendue par arrêté du 11 avril 1979,
Journal officiel du 27 avril 1979)

AVENANT N° 97 DU 9 JANVIER 2018

NOR : *AGRS1897209M*

IDCC : 9631

Entre :

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles du Puy-de-Dôme ;

Syndicat des entrepreneurs du territoire du Puy-de-Dôme,

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire du Puy-de-Dôme CFDT ;

Syndicat national des cadres des entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Il a été conclu, conformément aux dispositions du chapitre III, du titre III, du livre I du code du travail, le présent avenant à la convention collective de travail du 25 octobre 1978 concernant les exploitations et entreprises agricoles du Puy-de-Dôme.

Article 1^{er}

Le présent avenant a pour objet de réviser le 1^{er} niveau de classification en vigueur pour le personnel non cadre employé dans les exploitations et entreprises agricoles du département du Puy-de-Dôme issu de l'annexe I de la convention collective départementale.

Article 2

Le point 1 de l'annexe I intitulé « Classification des emplois non-cadres » est modifié concernant le niveau 1, échelon 1. Il est désormais rédigé dans les termes suivants :

« Niveau 1. – Échelon 1

Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en œuvre de connaissances particulières.

Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative, tel que travaux manuels de plantation, de cueillette, de désherbage, de curage.

La durée d'emploi à cet échelon ne peut excéder 6 mois. »

Article 3

Le présent avenant dont les parties signataires demandent l'extension prendra effet le 1^{er} janvier 2018.

Fait à Clermont-Ferrand, le 9 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9691. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES

(Rhône)

(21 décembre 1998)

(Étendue par arrêté du 1^{er} mars 1999,
Journal officiel du 10 mars 1999)

AVENANT N° 28 DU 27 FÉVRIER 2018

NOR : AGRS1897210M

IDCC : 9691

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Rhône ;

Société des courses lyonnaises,

D'une part, et

Syndicat CFDT des salariés des professions de l'agroalimentaire du Rhône ;

Syndicat CFTC des salariés agricoles du Rhône ;

Syndicat des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La classification des emplois de techniciens, d'agents de maîtrise (TAM) est établie comme suit :

Niveau 1 – Techniciens et agents de maîtrise – TAM

– Échelon 1 : technicien

À ce niveau le technicien assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées, et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.

Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.

En outre il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique telles que relation avec des fournisseurs et clients, enregistrements et traitement de données sur informatique...

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

– Échelon 2 : agent de maîtrise

Outre les travaux et tâches professionnelles auxquelles il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, le salarié organise et répartit les travaux de salariés qu'il encadre.

Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuelles comme à informer des éléments positifs constatés.

Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

– Technicien

À cet échelon le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une complète autonomie et d'anticiper certaines réactions ou résultats. Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Niveau 2 – Techniciens et agents de maîtrise – TAM

– Technicien

Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.

Ces compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose.

Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiées.

Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.

Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou développement de ses capacités.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

– Agent de maîtrise

Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.

Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelles possibles des salariés qu'il encadre.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

Article 2

Les salaires des techniciens et agents de maîtrise (TAM) s'établissent ainsi :

(Voir tableau page suivante.)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRES HORAIRES	SALAIRES MENSUELS 151,67 heures
Niveau I	Échelon 1 – Technicien	12,15	1 842,79
	Échelon 2 – Technicien – Agent de maîtrise	12,55	1 903,46
Niveau II	Technicien – Agent de maîtrise	13,15	1 994,46

Article 3

Les parties signataires demandent l’extension du présent avenant, qui sera déposé en trois exemplaires auprès de l’unité départementale du Rhône ; un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud’hommes de Lyon.

Fait à Lyon, le 27 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9071. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES
DE TRAVAUX AGRICOLES ET CUMA
(Ardèche)**

(20 décembre 1983)

(Étendue par arrêté du 14 juin 1984,
Journal officiel du 4 juillet 1984)

AVENANT N° 64 DU 19 AVRIL 2018

RELATIF AUX CONTRATS DE TRAVAIL INTERMITTENTS

NOR : AGRS1897202M

IDCC : 9071

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Ardèche ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole CUMA de l'Ardèche ;

Syndicat des entrepreneurs des territoires de l'Ardèche,

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire SGA CFDT ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de compléter les dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, en prévoyant la liste des emplois pour lesquels il est possible de recourir au contrat de travail intermittent.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Contrat de travail intermittent

Les dispositions de la convention collective du 20 décembre 1983 sont complétées par un article 17 *bis* rédigé ainsi.

Contrat de travail intermittent

Des contrats de travail intermittent prévus par les articles L. 3123-33 à L. 3123-38 du code du travail peuvent être conclus dans les conditions et suivant les modalités résultant des dispositions de l'article 9.3 de l'accord national du 23 décembre 1981, modifié, sur la durée du travail en agriculture afin de pourvoir des emplois permanents soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, ou conclus dans le cadre de services de remplacements, comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Le contrat de travail intermittent est, conformément aux dispositions des articles L. 3123-33 à L. 3123-38 du code du travail, un contrat de travail à durée indéterminée qui doit être conclu par écrit. Il mentionne obligatoirement :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée annuelle minimale de travail du salarié (comprise entre 300 et 1 200 heures). Les heures dépassant la durée minimale fixée au contrat ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié ;
- les périodes pendant lesquelles celui-ci travaille ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Le contrat de travail intermittent doit préciser les modalités de rémunération du salarié. À cet effet, les parties au contrat peuvent opter pour l'une des 2 formules suivantes :

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

Dans le respect de ce principe général et des autres dispositions de l'accord national précité relatives au contrat de travail intermittent, dans les exploitations et entreprises couvertes par la présente convention collective, les emplois pouvant être pourvus par un tel contrat de travail sont les suivants :

- emplois d'ouvriers et employés exécutants (niveau 1, échelons 1 et 2 de la classification des emplois prévue à l'annexe II de la présente convention collective) ;
- emploi d'ouvriers et employés spécialisés (niveau 2, échelons 1 et 2 de la classification des emplois prévue à l'annexe II de la présente convention collective) ;
- emplois d'ouvriers et employés qualifiés (niveau 3, échelons 1 et 2 de la classification des emplois prévue à l'annexe II de la présente convention collective) ;
- emplois d'ouvriers et employés hautement qualifiés (niveau 4, échelons 1 et 2 de la classification des emplois prévue à l'annexe II de la présente convention collective) ;
- emplois de techniciens et agents de maîtrise (TAM niveaux 1 et 2 de la classification des emplois prévue à l'annexe II de la présente convention collective). »

Article 2

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur à la date de sa signature.

Article 3

Dépôt et extension

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

Fait à Privas, le 19 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE
FRAIS DE SANTÉ DES SALARIÉS NON CADRES
DES EXPLOITATIONS DE PRODUCTION AGRICOLE
(Calvados)

AVENANT N° 4 DU 10 OCTOBRE 2017

NOR : AGRS1897204M

Entre :

Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles FDSEA ;

Fédération Départementale des CUMA ;

Syndicat des Horticulteurs et Pépiniéristes d'Ussy et du Calvados ;

Syndicat des Producteurs de Fruits de Basse-Normandie ;

Syndicat des Producteurs de Champignons du Calvados,

D'une part et,

Syndicat Général Agroalimentaire du Calvados SGA CFDT ;

Fédération CFTC-Agri – Fédération de l'Agriculture ;

Union Départementale des Syndicats Force Ouvrière du Calvados ;

Union Syndicale Régionale Agroalimentaire et Forestière CGT de Normandie ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements à l'accord protection sociale complémentaire frais de santé en agriculture pour les salariés non cadres de la production agricole du Calvados du 18 juin 2009 s'agissant de la mise en œuvre du principe de solidarité et de mutualisation avec le fonds de solidarité national.

Ils ont par ailleurs modifié les dispositions relatives aux salariés bénéficiaires, mis en conformité et amélioré les garanties santé en optique et orthodontie du tableau de garanties figurant en annexe I.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 3 « Salariés bénéficiaires » sont modifiées dans sa 1^{re} partie (avant la partie « dispenses d'affiliation ») :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent :

– à tout salarié non cadre sans condition d'ancienneté ;

– et relevant du champ d’application du présent accord.

À l’exclusion :

- des cadres et personnels ressortissants de la convention collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l’AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des VRP et bûcherons-tâcherons ressortissants d’autres dispositions conventionnelles ,
- des salariés non cadres définis ci-dessus bénéficiant d’un régime plus favorable que le présent accord institué dans leur entreprise conformément aux dispositions légales et dans les conditions prévues à l’article 13 ci-après du présent accord, par accord collectif d’entreprise, décision unilatérale ou référendum.

Du fait de l’application du présent accord sans condition d’ancienneté requise à tous les salariés, sauf cas de dispense dûment justifiés, les salariés sont affiliés à la garantie santé dès le 1^{er} jour de leur embauche. »

Les cotisations seront appelées en conséquence au *pro rata temporis* en fonction de la date d’entrée pour le mois considéré.

Article 2

Afin de mettre en conformité l’accord départemental et améliorer les remboursements optiques et orthodontie, le tableau de garantie de l’annexe I est abrogé et remplacé par le tableau ci-joint.

Article 3

Les offres à adhésion individuelles et facultatives

Toute la partie 1 de l’annexe II « Les offres à adhésion individuelles et facultatives » est supprimée. Le titre de l’annexe II devient : « Offre à adhésion individuelle et facultative ».

Le chiffre 2 devant « L’extension famille individuelle et facultative (conjoint et enfants) » est supprimé

Article 4

Principe de solidarité

Les exploitations et entreprises agricoles devront, quel que soit l’organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d’assurance, s’assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d’action sociale, selon les mêmes modalités que celles de l’accord national du 10 juin 2008.

Le présent accord départemental s’inscrit dans le cadre de la participation à la mutualisation du fonds de solidarité institué au niveau national. » En conséquence de quoi, les entreprises couvertes par le présent accord départemental n’ont pas de dispositions particulières à conclure à leur niveau.

Article 5

Les autres clauses de l’accord du 18 juin 2009 précité restent inchangées.

Article 6

Entrée en vigueur

Les dispositions arrêtées au présent avenant prennent effet le premier jour du trimestre civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d’extension et au plus tôt le 1^{er} juillet 2018.

Article 7

Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues par l’article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires demandent, sans délai, l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale du Calvados de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Normandie.

Fait à Caen, le 10 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Tableau garantie complémentaire santé

NATURE DES FRAIS	REMBOURSEMENT du régime de base hors Alsace-Moselle	REMBOURSEMENT complémentaire	REMBOURSEMENT total régime de base inclus
Frais médicaux			
Honoraires de praticien : généralistes, spécialistes toutes spécialités	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Dépassement d'honoraires :			
– médecins adhérents aux DIDTM ⁽¹⁾	–	200 % BR	200 % BR limité à 4 fois par an
– médecins non adhérents aux OPTM ⁽¹⁾	–	100 % BR	100 % BR limité à 4 fois par an
Auxiliaires médicaux : infirmières, masseurs kinésithérapeutes, orthophonistes, orthopédistes, pédicures-podologues	60 % BR	40 % BR	100 % BR
Analyses, examens de laboratoire	de 60 % à 100 % BR	de 0 % à 40 % BR	100 % BR
Radiologie ⁽²⁾ électroradiographie ⁽²⁾ , imagerie médicale ⁽²⁾ et ostéodensitométrie ⁽²⁾	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Actes de prévention ⁽³⁾	de 35 % à 70 % BR	de 30 % à 65 % BR	100 % BR
Autres actes techniques	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Pharmacie			
Médicaments à service médical rendu « majeur ou important »	65 % BR	35 % BR	100 % BR
Médicaments à service médical rendu « modéré »	30 % BR	70 % BR	100 % BR
Médicaments à service médical rendu « faible »	15 % BR	85 % BR	100 % BR
Hospitalisation			
Frais de soins et de séjour	80 % ou 100 % BR	0 % ou 20 % BR	100 % BR
Honoraires	80 % ou 100 % BR	0 % ou 20 % BR	100 % BR
Dépassement d'honoraires :			
– médecins adhérents aux DPTM ⁽¹⁾	–	200 % BR	200 % BR
– médecins non adhérents aux DPTM ⁽¹⁾	–	100 % BR	100 % BR
Forfait journalier hospitalier	–	FR	FR
Chambre particulière (par jour/an/bénéficiaire)	–	40 € par jour limité à 60 jours par an puis 25 € par jour	40 € par jour limité à 60 jours par an puis 25 € par jour
Frais d'accompagnement (enfant de moins de 16 ans)	–		
Maternité ⁽⁴⁾	–	1/3 PMSS	1/3 PMSS
Optique			
Monture, verres : Un équipement tous les 2 ans (à compter de la date d'acquisition) sauf pour les enfants de moins de 18 ans et les personnes dont la vue évolue. Maxi 150 € pour la monture.			

NATURE DES FRAIS	REMBOURSEMENT du régime de base hors Alsace-Moselle	REMBOURSEMENT complémentaire	REMBOURSEMENT total régime de base inclus
Équipement verres unifocaux : 2 verres + 1 monture ⁽⁵⁾	60 % BR	350 €	60 % BR + 350 €
Équipement verres mixtes : 2 verres + 1 mon- ture ⁽⁵⁾	60 % BR	450 €	60 % BR + 450 €
Équipement verres multifocaux : 2 verres + 1 monture ⁽⁵⁾	60 % BR	550 €	60 % BR + 550 €
Lentilles remboursées par le régime de base	60 % BR	40 % BR – 220 € tous les ans	100 % BR + 220 € tous les ans
Dentaire			
Frais de soins	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Honoraires	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Prothèses dentaires remboursées par le ré- gime de base (y compris couronne implanto- portée)	70 % BR	160 % BR 1 – 300 par an	230 % BR + 300 € par an
Inlays Onlays	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Inlay Cores	70 % BR	55 % BR	125 % BR
Orthodontie remboursée par le régime de base	70 % ou 100 % BR	230 % ou 200 % BR	300 % BR
Appareillage			
Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses sauf prothèses auditives et dentaires	60 % ou 100 % BR	0 % ou 40 % BR	100 % BR
Prothèses auditives remboursées par le ré- gime de base	60 % BR	40 % BR + 250 € par an par oreille	100 % BR + 250 € par an par oreille
Cures thermales			
Frais remboursés par le régime de base : honoraires médicaux ⁽²⁾ , transport, héberge- ment, surveillance	65 % ou 70 % BR	35 % ou 30 % BR	100 % BR
Divers			
Transports remboursés par le régime de base	65 % BR	35 % BR	100 % BR
Forfait actes lourds ⁽⁶⁾	–	FR	FR

NATURE DES FRAIS	REMBOURSEMENT du régime de base hors Alsace-Moselle	REMBOURSEMENT complémentaire	REMBOURSEMENT total régime de base inclus
<p>BR : base de remboursement, FR : frais réels, PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale il est de 3 311 € en 2017 ; 1/3 du PMSS = 1 103,66 €.</p> <p>(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (DPTM) prévus à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale (OPTAM/OPTAM-Co).</p> <p>(2) Pour les éventuels dépassements d'honoraires, se référer aux dépassements frais médicaux.</p> <p>(3) Actes de prévention : tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (pour information liste annexée ci-dessous à la date du 18 novembre 2014) : scellement des sillons avant 14 ans ; détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ; bilan du langage avant 14 ans ; dépistage de l'hépatite B ; dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ; ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ; vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoques, selon âge).</p> <p>(4) Dans la limite des frais réellement engagés.</p> <p>(5) Verres unifocaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> – verres unifocaux simples (catégorie A) : verres simple foyer dont la sphère est comprise entre – 6,00 et + 6,00 dioptries et/ou dont le cylindre est inférieur ou égal + 4,00 dioptries ; – verres unifocaux complexes (catégorie c) : verres simple foyer dont la sphère est hors zone de – 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries ; verres mixtes : 1 verre simple et 1 verre complexe, 1 verre simple et 1 verre très complexe, 1 verre complexe et 1 verre très complexe. <p>Verres multifocaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> – verres multifocaux complexes (catégorie C) et très complexes (catégorie F : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de – 8,00 à + 8,00 dioptries ou verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de – 4,00 à + 4,00 dioptries). <p>(6) Forfait acte lourd : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire (18 € en 2016). Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur à 120 (ou dont le coefficient est supérieur à 60).</p>			

Convention collective

**IDCC : 8531. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES ET SCIERIES AGRICOLES
(Bretagne)**

(15 octobre 1985)

(Étendue par arrêté du 28 juillet 1986,
Journal officiel du 5 août 1986)

AVENANT N° 44 DU 25 MAI 2018

NOR : AGRS1897200M

IDCC :8531

Entre :

Syndicat des Exploitants Forestiers et Scieurs de Bretagne ;

Union Régionale des Syndicats de Propriétaires Forestiers et Sylviculteurs de Bretagne ;

Entrepreneurs des Territoires – Fédération de Bretagne,

D'une part et,

FGA CFDT ;

Union régionale CFTC ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 8 « Dénonciation » du titre I^{er} est remplacé par les dispositions suivantes :

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

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

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

Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire.

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

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

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

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

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

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

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

Article 2

Le point *d* « Congé de naissance ou d'adoption » de l'article 49 « Autres congés » est supprimé.

Le point *e* « Congés pour événements familiaux » de l'article 49 « Autres congés » devient le point *d* et modifié ainsi qu'il suit :

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

1. 4 jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
2. 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
3. 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
4. 5 jours pour le décès d'un enfant ;
5. 3 jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
6. 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

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

L'indemnisation de chaque journée d'absence est fixée, pour les bûcherons-tâcherons, à 4 % du salaire brut hors frais de mécanisation, correspondant au travail réalisé pendant le mois considéré ».

Article 3

L'article 60 « Indemnité de licenciement » est modifié ainsi qu'il suit :

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

Cette indemnité de licenciement est égale à :

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

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

- soit la moyenne mensuelle de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
- soit lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- soit le 1/3 des 3 derniers mois.

Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

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

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

Article 4

Les parties demandent l'extension du présent avenant, qui est déposé à l'unité territoriale d'Ille-et-Vilaine de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bretagne.

Fait à Cesson-Sévigné, le 25 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES DE L'HORTICULTURE
ET DES PÉPINIÈRES
(Orne)**

AVENANT N° 5 DU 17 JANVIER 2018

NOR : AGRS1897208M

Entre :

Syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de l'Orne,

D'une part et,

Syndicat général agroalimentaire CFDT de l'Orne ;

Union régionale des syndicats CFTC-Agri de Basse-Normandie ;

Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière CGT de Normandie USRAF CGT ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant à l'accord collectif du 1^{er} octobre 2009, instaurant un régime d'assurance complémentaire frais de santé pour les salariés des branches spécialisées de l'horticulture et des pépinières du département de l'Orne, fait suite à la volonté des partenaires sociaux de fusionner les régimes complémentaires de santé des salariés non cadres relevant : des exploitations horticoles et pépinières de l'Orne, des exploitations de polyculture et d'élevage de Seine-Maritime et des exploitations horticoles et pépinières de Haute-Normandie.

Les parties en présence ont donc convenu de signer un nouvel accord, contenant le champ d'application professionnel de l'accord du 1^{er} octobre 2009 et celui de l'accord du 22 septembre 2009, dénommé « Accord complémentaire frais de santé du 22 septembre 2009 modifié des salariés non cadres des exploitations de polyculture et d'élevage de Seine-Maritime, des exploitations horticoles et pépinières de Haute-Normandie et des exploitations horticoles et pépinières de l'Orne ».

Article 1^{er}

Les dispositions de l'accord départemental du 1^{er} octobre 2009 sont abrogées.

Article 2

Entrée en vigueur

La prise d'effet du présent avenant est subordonnée à l'entrée en vigueur de l'avenant n° 4 du 22 février 2018 à l'accord complémentaire frais de santé du 22 septembre 2009 modifié des salariés non cadres des exploitations de polyculture et d'élevage de Seine-Maritime, des exploitations horticoles et pépinières de Haute-Normandie et des exploitations horticoles et pépinières de l'Orne.

Ce dernier prendra effet au 1^{er} jour du trimestre civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} juillet 2018.

Article 3

Dépôt et extension

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires demandent, sans délai, l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de Seine-Maritime de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Normandie.

Fait à Alençon, le 17 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3613

Convention collective nationale

**IDCC : 7017. – PERSONNEL DES PARCS ET JARDINS
ZOOLOGIQUES PRIVÉS**

AVENANT N° 2 DU 24 JANVIER 2018
À L'ACCORD DU 3 JUIN 2014 INSTAURANT
UN RÉGIME CONVENTIONNEL FRAIS DE SANTÉ

NOR : AGRS1897192M

IDCC : 7017

Entre :

Association française des parcs zoologiques (AFdPZ),

D'une part et,

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

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Pour se mettre en conformité avec le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, il a été procédé à l'aménagement des tableaux des garanties conformément aux dispositions réglementaires, respectant ainsi l'ensemble des obligations liées aux contrats solidaires et responsables.

Le présent avenant intègre ces dispositions dans les tableaux des garanties frais de santé.

Article 1^{er}

Modification de la définition « Enfant à charge »

L'article 4 « Salariés bénéficiaires » de l'accord collectif du 3 juin 2014 concernant la définition des ayants droit est modifié comme suit :

« Pour le bénéfice des garanties du régime, les ayants droit sont définis comme suit :

- conjoint : par conjoint, il faut entendre la personne mariée avec le (la) salarié(e) et non séparé(e) de corps ou non divorcée par un jugement définitif passé en force de chose jugée.

Sont assimilés au conjoint, le cocontractant d'un Pacs ainsi que le concubin :

- cocontractant d'un Pacs : par cocontractant d'un Pacs, il faut entendre la personne qui a conclu un pacte civil de solidarité avec le (la) salarié(e) conformément aux dispositions de l'article 515-1 et suivant du code civil ;

- concubin : par concubin, il faut entendre la personne vivant en concubinage selon les dispositions de l'article 515-8 du code civil, avec le (la) salarié(e), au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins 2 ans à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations, sous réserve que les concubins soient l'un et l'autre libres au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de Pacs. Toutefois, la condition de durée est considérée comme remplie lorsque au moins 1 enfant est né de l'union ou a été adopté ;
- enfants à charge : par enfants, il faut entendre :
 - les enfants du (de la) salarié(e) dont la filiation est légalement établie, y compris adoptive ;
 - les enfants recueillis par le (la) salarié(e) et pour lesquels la qualité de tuteur lui est reconnue.

Sont considérés comme « enfants à charge » :

- les enfants âgés de moins de 20 ans, et s'ils travaillent, que leur rémunération n'excède pas 55 % du Smic ;
- les enfants âgés de moins de 28 ans, s'ils sont étudiants, sous contrat d'apprentissage ou professionnalisation) ou demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés au titre de l'assurance chômage ;
- les enfants, quel que soit leur âge, atteints d'un handicap tel qu'ils ne peuvent exercer aucune activité professionnelle rémunérée, à condition qu'ils soient titulaires d'une carte d'invalidité et que leur état d'invalidité ait été constaté avant leur 21^e anniversaire. »

Article 2

Les cotisations

L'article 6 point « Taux de cotisations » est modifié comme suit :

Hors Alsace-Moselle

(En pourcentage du PMSS.)

TARIF HT SALARIÉS non cadres du régime agricole	SOCLE	OPTION 1	OPTION 2	OPTION 3	OPTION 4
Uniforme	1,49	1,62	2,10	2,16	2,25
Isolé	0,63	0,68	0,92	0,97	1,00
Duo	1,14	1,22	1,66	1,74	1,81
Famille	1,96	2,15	2,70	2,76	2,87

TARIF TTC SALARIÉS non cadres du régime agricole	SOCLE	OPTION 1	OPTION 2	OPTION 3	OPTION 4
Uniforme	1,58	1,72	2,23	2,30	2,39
Isolé	0,67	0,72	0,98	1,03	1,07
Duo	1,21	1,30	1,76	1,85	1,92
Famille	2,08	2,29	2,87	2,93	3,05

TARIF HT SALARIÉS non cadres du régime agricole	SOCLE	OPTION 1	OPTION 2	OPTION 3	OPTION 4
Uniforme	0,63	0,95	1,23	1,27	1,32
Isolé	0,28	0,47	0,54	0,57	0,59
Duo	0,48	0,72	0,98	1,02	1,07
Famille	0,82	1,26	1,59	1,62	1,69

TARIF TTC SALARIÉS non cadres du régime agricole	SOCLE	OPTION 1	OPTION 2	OPTION 3	OPTION 4
Uniforme	0,66	1,01	1,31	1,35	1,41
Isolé	0,29	0,50	0,58	0,61	0,63
Duo	0,51	0,76	1,04	1,09	1,14
Famille	0,87	1,34	1,69	1,72	1,79

Article 3

Les garanties

Le paragraphe 2 de l'article 5 de l'accord collectif du 3 juin 2014 est annulé et remplacé par :

« Ainsi, les garanties prévues dans le présent accord ne remboursent ni les pénalités appliquées en cas de non-respect du parcours de soins, ni la participation forfaitaire et les franchises médicales mentionnées à l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale.

Elles répondent également aux exigences du décret du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats responsables : prise en charge du ticket modérateur et du forfait journalier, planchers et plafonds pour les frais d'optique, plafonnement des dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale (OPTAM/OPTAM-CO).

Les tableaux de garanties en annexe I de l'accord collectif du 3 juin 2014 sont supprimés et substitués par les tableaux suivants :

(Tableaux pages suivantes.)

Hors Alsace-Moselle

Garantie Frais de Santé des Parcs Zoologiques PRESTATIONS SANTE		Garanties cumulées (régime de base et socle complémentaire inclus)				
	Remb. du RO (en % de la BR)	Socle	Option 1 (socle inclus)	Option 2 (socle inclus)	Option 3 (socle inclus)	Option 4 (socle inclus)
FRAIS MEDICAUX						
Honoraires de Généralistes et de Spécialistes toutes spécialités	70% BR	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR
Dépassement d'honoraires						
-Médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾			100% BR	200% BR	300% BR	300% BR
-Médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾			80% BR	100% BR	100% BR	100% BR
Auxiliaires médicaux	60% BR	100% BR	100% FR	100% FR	100% FR	100% FR
Analyses biologiques, examens de laboratoire	60% BR	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR
Dépassement d'honoraires						
-Médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾			100% BR	200% BR	300% BR	300% BR
-Médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾			80% BR	100% BR	100% BR	100% BR
Radiologie, électro-radiographie, imagerie médicale et ostéodensitométrie	70% BR	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR
Dépassement d'honoraires						
-Médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾			100% BR	200% BR	300% BR	300% BR
-Médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾			80% BR	100% BR	100% BR	100% BR
Actes techniques	70% BR	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR
Dépassement d'honoraires						
-Médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾			100% BR	200% BR	300% BR	300% BR
-Médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾			80% BR	100% BR	100% BR	100% BR
Actes de prévention ⁽²⁾	de 35% à 70% BR	100% BR	100% FR	100% FR	100% FR	100% FR
Consultations médecines douces (ostéopathie, chiropractie, étioopathie, psychomotricité non remboursée, acupuncture, diététicien) par an et par bénéficiaire	-	-	-	4*25	4*25	4*65€
PHARMACIE						
Médicaments à service médical rendu « majeur ou important »	65% BR	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR
Médicaments à service médical rendu « modéré »	30% BR	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR
Médicaments à service médical rendu « mineur »	15% BR	15% BR	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR
Pharmacie non remboursée par le RO (sur prescription)(sevrage tabagique, homéopathie, contraception)	-	-	-	-	40€/an	80€/an
Vaccins non remboursés par le RO (sur prescription)	-	-	-	40€/an	40€/an	265€/an
OPTIQUE : Equipement : monture+2 verres tous les 2 ans ⁽³⁾ à partir de la date d'acquisition avec un maximum de 150€ pour la monture						
Monture + 2 verres simples ⁽⁴⁾	60% BR	100% BR + 200€	60% BR + 450€	60% BR + 470€	60% BR + 470€	60% BR + 470€
Monture+ 1 verre simple et 1 verre complexe ⁽⁴⁾	60% BR	100% BR + 200€	60% BR + 450€	60% BR + 520€	60% BR + 590€	60% BR + 610€
Monture + 2 verres complexes ⁽⁴⁾	60% BR	100% BR + 200€	60% BR + 450€	60% BR + 550€	60% BR + 650€	60% BR + 750€

Garantie Frais de Santé des Parcs Zoologiques PRESTATIONS SANTE	Remb. du RO (en % de la BR)	Garanties cumulées (régime de base et socle complémentaire inclus)				
		Socle	Option 1 (socle inclus)	Option 2 (socle inclus)	Option 3 (socle inclus)	Option 4 (socle inclus)
Monture + 1 verre simple et 1 verre très complexe ⁽⁴⁾	60% BR	100% BR + 200€	60% BR + 450€	60% BR + 520€	60% BR + 590€	60% BR + 660€
Monture+ 1 verre complexe et 1 verre très complexe ⁽⁴⁾	60% BR	100% BR + 200€	60% BR + 450€	60% BR + 550€	60% BR + 650€	60% BR + 800€
Monture + 2 verres très complexes ⁽⁴⁾	60% BR	100% BR + 200€	60% BR + 450€	60% BR + 550€	60% BR + 650€	60% BR + 850€
Lentilles remboursées ou non par le RO	60% ou 0% BR	100% BR	100% BR + forfait de 200€/an	100% BR + forfait de 200€/an	100% BR + forfait de 200€/an	100% BR + forfait de 400€/an
Crédit chirurgie réfractive cornéenne de l'œil	-	-	-	400€	600€	830€
DENTAIRE						
Soins dentaires (yc inlays onlays)	70% BR	100% BR	200% BR	300% BR	400% BR	400% BR
Prothèses dentaires remboursés par le RO (yc inlays core, couronne implanto portée)	70% BR	125% BR	200% BR	350% BR	450% BR	450% BR
Prothèses dentaires non remboursées par le RO	-	-	-	100€	200€	200€
Implantologie (hors couronne implanto portée / parodontologie)	-	-	-	100€	200€	400€
Orthodontie acceptée par le RO (enfant moins de 16 ans)	70% ou 100% BR	125% BR	250% BR	300% BR	350% BR	350% BR
Orthodontie refusée par le RO	-	-	-	200€	400€	700€
Forfait dentisterie esthétique (verniss, blanchiment, curetage, surfaçage)	-	-	-	-	80€	80€
APPAREILLAGE						
Grand appareillage	100% BR	100% BR	100% BR	200% BR	300% BR	500% BR
Petit appareillage dont orthopédie	60% BR	100% BR	450% BR	450% BR	450% BR	500% BR
Prothèses auditives remboursées par le RO (par oreille maxi 1 paire tous les 3 ans)	60% BR	100% BR	450% BR	450% BR	450% BR	500% BR
Prothèses auditives non remboursées par le RO	-	-	-	300€/an	400€/an	400€/an
HOSPITALISATION médicale, chirurgicale, maternité						
Frais de séjour	80% ou 100% BR	100% BR	200% BR	300% BR	400% BR	500% BR
Honoraires	80% ou 100% BR	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR
Dépassement d'honoraires						
-Médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾			150% BR	400% BR	500% BR	500% BR
-Médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾			100% BR	100% BR	100% BR	100% BR
Forfait Journalier Hospitalier	-	100% FR	100% FR	100% FR	100% FR	100% FR
Chambre particulière	-	-	40€/jour	60€/jour	80€/jour	100€/jour
Frais de lit d'accompagnement (enfant moins de 16 ans)	-	-	20€/jour	30€/jour	40€/jour	100€/jour
Prime de naissance ou d'adoption (doublé si naissance multiple)	-	-	300€	400€	500€	660€
CURES THERMALES						
Honoraires ⁽⁶⁾ , hébergement, surveillance, transport remboursés par le RO	65% ou 70% BR	65% BR	100% BR	150% BR	200% BR	200% BR + forfait 530€

Garantie Frais de Santé des Parcs Zoologiques PRESTATIONS SANTE		Garanties cumulées (régime de base et socle complémentaire inclus)				
	Remb. du RO (en % de la BR)	Socle	Option 1 (socle inclus)	Option 2 (socle inclus)	Option 3 (socle inclus)	Option 4 (socle inclus)
DIVERS						
Forfait Actes Lourds ⁽⁵⁾	-	100% FR	100% FR	100% FR	100% FR	100% FR
Transports remboursés par le RO	65% BR	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR	200% BR
Dépistage Hépatite B			-	-	-	300% BR
Détartrage sus ou sous gingival effectué en 2 séances maxi			-	-	-	300% BR
Test dépistage des virus impliqués dans le cancer du col de l’utérus non pris en charge par la SS dans la limite d’une prise en charge tous les 3 ans			-	-	-	300% BR

- (1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée (DPTM) prévus à l'article L.871-1 du Code de la Sécurité sociale (OPTAM/OPTAM-CO).
- (2) Actes de prévention : tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (liste annexée ci-dessous à la date du 18/11/2014 : scellement des sillons avant 14 ans, détartrage annuel effectué en 2 séances maximum, bilan du langage avant 14 ans, dépistage de l'hépatite B, dépistage des troubles de l'audition après 50 ans, ostéodensitométrie pour les femmes de + de 50 ans ; vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoques, selon âge).
- (3) La période de prise en charge de 2 ans est réduite à un an pour les enfants de moins de 18 ans et pour les personnes dont la vue évolue.
- (4) Verre simple : verre simple foyer avec sphère comprise entre -6,00 et +6,00 dioptries et/ou avec un cylindre inférieur ou égal à +4,00 dioptries ;
Verre complexe : verre simple foyer avec sphère hors zone de -6,00 à + 6,00 dioptries ou avec un cylindre supérieur à +4,00 dioptries et verres multifocaux ou progressifs.
Verre très complexe : verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère hors zone de -8,00 à +8,00 dioptries ou verre multifocal ou progressif sphérique avec sphère hors zone de -4,00 à +4,00 dioptries.
- (5) Forfait Actes lourds : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire.
- (6) En cas de dépassement d'honoraires, les remboursements des dépassements des médecins non adhérents au DPTM ne pourra excéder 80% BR.

Alsace-Moselle

Garantie Frais de Santé des Parcs Zoologiques PRESTATIONS SANTE		Garanties cumulées				
		(régime de base et socle complémentaire inclus)				
	Remb. du RO (en % de la BR)	Socle	Option 1 (socle inclus)	Option 2 (socle inclus)	Option 3 (socle inclus)	Option 4 (socle inclus)
FRAIS MEDICAUX						
Honoraires de Généralistes et Spécialistes toutes spécialités	90% BR	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR
Dépassement d'honoraires						
-Médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾		-	100% BR	200% BR	300% BR	300% BR
-Médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾		-	80% BR	100% BR	100% BR	100% BR
Auxiliaires médicaux	90% BR	100% BR	100% FR	100% FR	100% FR	100% FR
Analyses, examens de laboratoire	90% BR	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR
Dépassement d'honoraires						
-Médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾			100% BR	200% BR	300% BR	300% BR
-Médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾			80% BR	100% BR	100% BR	100% BR
Radiologie, électro-radiographie, imagerie médicale et ostéodensitométrie	90% BR	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR
Dépassement d'honoraires						
-Médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾			100% BR	200% BR	300% BR	300% BR
-Médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾			80% BR	100% BR	100% BR	100% BR
Actes techniques	90% BR	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR
Dépassement d'honoraires						
-Médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾			100% BR	200% BR	300% BR	300% BR
-Médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾			80% BR	100% BR	100% BR	100% BR
Actes de prévention ⁽²⁾	de 35% à 90% BR	100% BR	100% FR	100% FR	100% FR	100% FR
Consultations médecines douces (ostéopathie, chiropractie, étiopathie, psychomotricité non remboursée, acupuncture, diététicien) par an et par bénéficiaire	-	-	-	4*25€	4*25€	4*65€
PHARMACIE						
Médicaments à service médical rendu « majeur ou important »	90% BR	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR
Médicaments à service médical rendu « modéré »	80% BR	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR
Médicaments à service médical rendu « mineur »	15% BR	15% BR	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR
Pharmacie non remboursée par le RO (sur prescription) (sevrage tabagique, homéopathie, contraception)	-	-	-	-	40€/an	80€/an
Vaccins non remboursés par le RO (sur prescription)	-	-	-	40€/an	40€/an	265€/an
OPTIQUE : Equipement : monture+2 verres tous les 2 ans ⁽³⁾ à partir de la date d'acquisition avec un maximum de 150€ pour la monture						
Monture + 2 verres simples ⁽⁴⁾	90% BR	100% BR + 200€	90% BR + 450€	90% BR + 470€	90% BR + 470€	90% BR + 470€

Garantie Frais de Santé des Parcs Zoologiques PRESTATIONS SANTE	Remb. du RO (en % de la BR)	Garanties cumulées (régime de base et socle complémentaire inclus)				
		Socle	Option 1 (socle inclus)	Option 2 (socle inclus)	Option 3 (socle inclus)	Option 4 (socle inclus)
Monture+ 1 verre simple et 1 verre complexe ⁽⁴⁾	90% BR	100% BR + 200€	90% BR + 450€	90% BR + 520€	90% BR + 590€	90% BR + 600€
Monture + 2 verres complexes ⁽⁴⁾	90% BR	100% BR + 200€	90% BR + 450€	90% BR + 550€	90% BR + 650€	90% BR + 750€
Monture +1 verre simple et 1 verre très complexe ⁽⁴⁾	90% BR	100% BR + 200€	90% BR + 450€	90% BR + 520€	90% BR + 590€	90% BR + 660€
Monture + 1 verre complexe et 1 verre très complexe ⁽⁴⁾	90% BR	100% BR + 200€	90% BR + 450€	90% BR + 550€	90% BR + 650€	90% BR + 800€
Monture+2 verres très complexes ⁽⁴⁾	90% BR	100% BR + 200€	90% BR + 450€	90% BR + 550€	90% BR + 650€	90% BR + 850€
Lentilles remboursées ou non par le RO	90% ou 0% BR	100% BR	100% BR + forfait de 200€/an	100% BR + forfait de 200€/an	100% BR + forfait de 200€/an	100% BR + forfait de 400€/an
Crédit chirurgie réfractive cornéenne de l'œil		-	-	400€	600€	830€
DENTAIRE						
Soins dentaires (y.c inlays onlays)	90% BR	100% BR	200% BR	300% BR	400% BR	400% BR
Prothèses dentaires remboursés par le RO (y.c inlays core, couronne implanto portée)	90% BR	125% BR	200% BR	350% BR	450% BR	450% BR
Prothèses dentaires non remboursées par le RO	-	-	-	100€	200€	200€
Implantologie (hors couronne implanto portée) / parodontologie	-	-	-	100€	200€	400€
Orthodontie acceptée par le RO (enfant moins de 16 ans)	100% BR	125% BR	250% BR	300% BR	350% BR	350% BR
Orthodontie refusée par le RO	-	-	-	200€	400€	700€
Forfait dentisterie esthétique (vernis, blanchiment, curetage, surfaçage)	-	-	-	-	80€	80€
APPAREILLAGE						
Grand appareillage	100% BR	100% BR	100% BR	200% BR	300% BR	500% BR
Petit appareillage dont Orthopédie	90% BR	100% BR	450% BR	450% BR	450% BR	500% BR
Prothèses auditives remboursées par le RO (par oreille maxi 1 paire tous les 3 ans)	90% BR	100% BR	450% BR	450% BR	450% BR	500% BR
Prothèses auditives non remboursées par le RO	-	-	-	300€/an	400€/an	400€/an
HOSPITALISATION médicale, chirurgicale, maternité						
Frais de séjour	100% BR	100% BR	200% BR	300% BR	400% BR	500% BR
Honoraires	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR
Dépassement d'honoraires						
-Médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾			150% BR	400% BR	500% BR	500% BR
-Médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾			100% BR	100% BR	100% BR	100% BR
Forfait hospitalier journalier	100% FR	-	-	-	-	-
Chambre particulière	-	-	40€/jour	60€/jour	80€/jour	100€/jour

Garantie Frais de Santé des Parcs Zoologiques PRESTATIONS SANTE	Remb. du RO (en % de la BR)	Garanties cumulées (régime de base et socle complémentaire inclus)				
		Socle	Option 1 (socle inclus)	Option 2 (socle inclus)	Option 3 (socle inclus)	Option 4 (socle inclus)
Frais de lit d'accompagnement (enfant moins de 16 ans)	-	-	20€/jour	30€/jour	40€/jour	100€/jour
Prime de naissance ou d'adoption (doublé si naissance multiple)	-	-	300€	400€	500€	660€
CURES THERMALES						
Honoraires ⁽⁶⁾ , hébergement, transport surveillance remboursés par le RO	65% ou 90% BR	90% BR	100% BR	150% BR	200% BR	200% BR + forfait 530€
DIVERS						
Forfait Actes Lourds ⁽⁵⁾	-	100% FR	100% FR	100% FR	100% FR	100% FR
Transports remboursés par le RO	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR	200% BR
Dépistage Hépatite B			-	-	-	300% BR
Détartrage sus ou sous gingival effectué en 2 séances maxi			-	-	-	300% BR
Test dépistage des virus impliqués dans le cancer du col de l'utérus non pris en charge par la SS dans la limite d'une prise en charge tous les 3 ans			-	-	-	300% BR

(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée (DPTM) prévus à l'article L.871-1 du Code de la Sécurité sociale (OPTAM/OPTAM-CO).

(2) Actes de prévention : tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (liste annexée ci-dessous à la date du 18/11/2014 : scellement des sillons avant 14 ans, détartrage annuel effectué en 2 séances maximum, bilan du langage avant 14 ans, dépistage de l'hépatite B, dépistage des troubles de l'audition après 50 ans, ostéodensitométrie pour les femmes de + de 50 ans ; vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoques, selon âge).

(3) La période de prise en charge de 2 ans est réduite à un an pour les enfants de moins de 18 ans et pour les personnes dont la vue évolue.

(4) Verre simple : verre simple foyer avec sphère comprise entre -6,00 et +6,00 dioptries et/ou avec un cylindre inférieur ou égal à +4,00 dioptries ;

Verre complexe : verre simple foyer avec sphère hors zone de -6,00 à + 6,00 dioptries ou avec un cylindre supérieur à +4,00 dioptries et verres multifocaux ou progressifs.

Verre très complexe : verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère hors zone de -8,00 à +8,00 dioptries ou verre multifocal ou progressif sphérique avec sphère hors zone de -4,00 à +4,00 dioptries.

(5) Forfait Actes lourds : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire.

(6) En cas de dépassement d'honoraires, les remboursements des dépassements des médecins non adhérents au DPTM ne pourra excéder 80% BR.

Article 4

Maintien de la garantie frais de santé au titre de l'article 4 de la loi Évin

Le dernier paragraphe de l'article 9 « Maintien de la garantie frais de santé au titre de l'article 4 de la loi Évin » de l'accord collectif du 3 juin 2014 est modifié comme suit :

« Conformément à l'article 1 du décret du 21 mars 2017, pour tout contrat souscrit ou adhésion à compter du 1^{er} juillet 2017, les tarifs applicables aux anciens salariés :

- ne peuvent être supérieurs aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs, la 1^{re} année ;
- ne peuvent être supérieurs de plus de 25 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs la 2^e année ;
- ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs, la 3^e année.

Les tarifs applicables en tant qu'ancien salarié pourront être supérieurs aux tarifs globaux en vigueur pour les participants actifs dans la limite fixée par la réglementation en vigueur, et après décision de la commission paritaire.

Article 5

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2018 pour la mise en conformité « contrat responsable » des garanties actuelles et au 1^{er} jour du mois qui suit la date de parution de son d'extension, pour la mise en place de l'option 4.

Article 6

Dépôt et extension

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

Fait à Paris, le 24 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE
DES SALARIÉS NON CADRES DES EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Dordogne)**

AVENANT N° 3 DU 8 SEPTEMBRE 2017

RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE D'UN RÉGIME DE PRÉVOYANCE
POUR LES SALARIÉS AGRICOLES NON CADRES DE LA DORDOGNE

NOR : AGRS1897205M

Entre :

Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles ;

Syndicat des horticulteurs et Pépiniéristes ;

Fédération départementale des Coopératives d'Utilisation du Matériel Agricole ;

Syndicat des Entrepreneurs de travaux agricoles,

D'une part et,

Syndicat Départemental Agroalimentaire CFDT de la Dordogne ;

Syndicat FNAF CGT de la Dordogne ;

Section Régionale d'Aquitaine du SNCEA CFE-CGC ;

Syndicat Départemental CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Suite aux récentes évolutions légales et réglementaires sur la prévoyance complémentaire, l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, a fait l'objet d'un avenant n° 4 et d'un avenant n° 5.

Ces avenants ont notamment modifié le dispositif prévoyance national en définissant des garanties collectives minimales obligatoires.

Les partenaires sociaux de l'accord départemental du 4 décembre 2009 relatif à la mise en œuvre d'un régime de prévoyance pour les salariés agricoles non cadres de la Dordogne, décident de réviser l'accord départemental afin d'appliquer les dispositions de l'accord national, avec un niveau supérieur au socle national minimum, en mettant en place des options nationales, dans l'objectif d'une mutualisation nationale.

Article 1^{er}

Révision totale de l'accord départemental du 4 décembre 2009

Le présent avenant constitue un accord de révision au sens des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Les dispositions de l'accord départemental du 4 décembre 2009 relatif à la mise en œuvre d'un régime de prévoyance des salariés non cadres de la Dordogne, y compris ses avenants, sont totalement abrogées et remplacées par les dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance et ses avenants, pour la partie des dispositions relatives à la prévoyance complémentaire.

Toutefois, les partenaires sociaux du département de la Dordogne ont décidé de faire bénéficier les salariés d'un système de garanties collectives obligatoires à un niveau supérieur au socle national.

C'est pourquoi ils ont choisi certaines des options nationales qui viennent compléter le socle national minimum obligatoire de la couverture prévoyance

Article 2

Champ d'application

Le présent accord est applicable sur le département de la Dordogne à l'ensemble des employeurs et des salariés non cadres des exploitations agricoles proprement dites, des exploitations d'élevage, des exploitations de cultures spécialisées (viticulture, arboriculture, horticulture, cultures maraîchères, pépinières), des coopératives de culture en commun et d'utilisation en commun de matériel agricole, des entreprises de travaux agricoles, des champignonnières, selon le champ d'application professionnel défini dans la convention collective de travail du 6 février 1968. Toutefois, les exploitations forestières et les organismes professionnels agricoles sont exclus du champ d'application professionnel.

Article 3

Bénéficiaires

Conformément aux dispositions de l'accord national, les dispositions du présent accord s'appliquent :

- à tout salarié non cadre non affilié à l'AGIRC sans condition d'ancienneté pour le risque décès ;
- à tout salarié non cadre non affilié à l'AGIRC ayant au moins 6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise pour les garanties incapacité de travail ;
- concernant la mensualisation l'ancienneté requise est de 12 mois continus et relevant du champ d'application du présent accord.

À l'exclusion :

- des cadres et personnels ressortissants de la convention collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des VRP et bûcherons-tâcherons ressortissants d'autres dispositions conventionnelles.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié atteint l'ancienneté requise.

Article 4

Garanties

Les employeurs des entreprises relevant du champ d'application visé à l'article 1 de l'accord sont tenus obligatoirement de faire bénéficier à tous les salariés visés à l'article 2 des garanties prévoyance figurant dans le tableau ci-après et selon les dispositions relatives au dispositif prévoyance contenues dans l'accord national. Tous les salariés visés à l'article 2 bénéficient des dispositions relatives à la

mensualisation telle que prévue à l'article L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail. Toutefois, les signataires du présent accord ont décidé d'améliorer le dispositif de mensualisation légale.

Par dérogation aux dispositions légales :

- la seconde période d'indemnisation est améliorée et portée à 90 % du salaire brut sous déduction des prestations du régime de base.

GARANTIE DE PRÉVOYANCE	
Garanties incapacité de travail	
Incapacité temporaire de travail (ITT)	
– socle obligatoire conventionnel ITT	15 % SB
– option ITT	+ 5 % SB
Mensualisation (1 ^{re} période et 2 ^e période)	
– option mensualisation légale avec amélioration	90 % SB
Incapacité permanente de travail (IPP et invalidité)	
Garanties IPP	
– socle obligatoire conventionnel IPP > 2/3	10 % SB
– option IPP > 2/3	+ 20 % SB
Garanties invalidité	
– socle obligatoire conventionnel invalidité catégorie 2 ou 3	10 % SB
– option invalidité catégorie 2 ou 3	+ 10 % SB
Garantie décès	
Socle obligatoire conventionnel capital décès	100 % SAB
Option majoration enfant	25 % SAB
Option frais d'obsèques (hors décès du salarié)	100 % PMSS
Option rente éducation	
– jusqu'au 12 ^e anniversaire	3 % PASS
– du 13 ^e au 17 ^e anniversaire	4,5 % PASS
– du 18 ^e au 26 ^e anniversaire	6 % PASS
<p>PASS = plafond annuel de la sécurité sociale</p> <p>SB = salaire brut :</p> <p>Le salaire servant de base au calcul des prestations incapacité de travail, temporaire et permanente, est égal au salaire brut ayant donné lieu à cotisation, limité à 4 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale et se rapportant :</p> <p>– pour l'incapacité temporaire de travail : à la période de référence retenue par la mutualité sociale agricole afin de déterminer le salaire journalier de référence servant au calcul de ses prestations ;</p> <p>– pour l'incapacité permanente de travail : aux 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu l'arrêt de travail consécutif à une maladie professionnelle ou non, ou à un accident du travail, ou lorsque le salarié ne justifie pas de 12 mois entiers de rémunération dans l'entreprise adhérente, le salaire de référence pris en compte est le salaire mensuel moyen de la période considérée multiplié par 12.</p> <p>SAB = salaire annuel brut :</p> <p>Le salaire servant de base au calcul des prestations décès est égal au salaire annuel brut ayant donné lieu à cotisations.</p> <p>La rémunération prise en compte se rapporte aux 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu le décès ou l'arrêt de travail si le décès a été précédé d'une période d'arrêt de travail.</p> <p>En cas de décès intervenant avant 12 mois d'ancienneté, le capital est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du participant × 12.</p>	

Le descriptif des garanties optionnelles figurant dans le tableau de garanties ci-dessus est précisé ci-après :

- option incapacité temporaire de travail « ITT » :

L'Option « ITT » permet d'augmenter le montant de l'indemnité journalière complémentaire servie en cas d'arrêt de travail (d'origine professionnelle ou non) du salarié ;

- option « Mensualisation légale avec amélioration » :

Selon les dispositions des articles L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail, tout salarié ayant 1 année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par le régime de base de sécurité sociale, à condition d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité et d'être pris en charge par le régime de base.

Afin de permettre aux entreprises visées à l'article 1 de l'accord de faire face à l'obligation de maintien de salaire telle qu'elle résulte du présent accord, l'option mensualisation légale avec amélioration permet aux employeurs de s'assurer auprès d'un organisme assureur pour couvrir cette obligation.

Cette option comprend également une assurance des charges sociales prévoyant le versement d'indemnités correspondant aux charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires versées en cas d'incapacité temporaire de travail du participant pour la quote-part relative à la mensualisation légale.

Le montant de la prestation est servi sous déduction de l'indemnité journalière versée par le régime de base. Le versement de la prestation intervient :

- à compter du 1^{er} jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à compter du 8^e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

Pour les salariés ayant 6 mois d'ancienneté ou plus et n'ayant pas l'ancienneté requise pour bénéficier des compléments de salaire à la charge de l'employeur en application des obligations légales ou conventionnelles sur la mensualisation, le versement de la prestation intervient :

- à compter du 61^e jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à compter du 71^e jour d'arrêt de travail dans tous les autres cas.

Les indemnités journalières complémentaires sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS.

ANCIENNETÉ	INDEMNISATION À 90 % DU SALAIRE BRUT (sous déduction des IJ du régime de base)
1 à 6 ans	60 jours
6 à 11 ans	80 jours
11 à 16 ans	100 jours
16 à 21 ans	120 jours
21 à 26 ans	140 jours
26 à 31 ans	160 jours
31 ans et plus	180 jours

- option incapacité permanente de travail « Invalidité catégorie 2 ou 3 » :

L'option « Invalidité catégorie 2 ou 3 » permet d'augmenter le montant de la pension mensuelle complémentaire servie en cas d'attribution par le régime de base d'une pension (catégorie 2 ou 3) dans le cadre de l'assurance invalidité ;

- option incapacité permanente de travail « IPP > 2/3 » :

L'option « IPP > 2/3 » permet d'augmenter le montant de la pension mensuelle complémentaire servie en cas d'attribution par le régime de base d'une rente correspondant à un taux d'incapacité au moins égal à 66,66 % dans le cadre de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles.

- option « Majoration enfant » :

L'option « Majoration enfant » permet le versement d'une majoration par enfant à charge du participant décédé ;

- option « Frais d'obsèques » :

L'option « Frais d'obsèques » consiste à verser une indemnité funéraire en cas de décès d'un ayant droit du salarié (conjoint, cocontractant d'un Pacs, concubin ou enfant à charge) ;

- option « Rente éducation » :

En cas de décès du salarié, cette option consiste à verser aux enfants à charge une rente dont le montant varie selon l'âge. La rente est versée viagèrement aux enfants invalides déclarés avant leur 26^e anniversaire. Elle est doublée pour les orphelins des 2 parents.

Article 5

Financement du dispositif de prévoyance

Les garanties du socle obligatoire conventionnel sont assurées pour tous les salariés via une cotisation dont la part à la charge de l'employeur répond au minimum fixé par l'accord national du 10 juin 2008 dans ses dispositions relatives au dispositif prévoyance.

Les garanties du socle obligatoire et les garanties optionnelles obligatoires sont assurées :

- à tout salarié non cadre non affilié à l'AGIRC sans condition d'ancienneté pour le risque décès ;
- à tout salarié non cadre non affilié à l'AGIRC ayant au moins 6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise pour les garanties incapacité de travail excepté pour la garantie mensualisation (à compter de 12 mois d'ancienneté).

Via une cotisation répartie de la façon suivante :

- mensualisation 100 % à la charge de l'employeur ;
- incapacité temporaire (ITT) 100 % à la charge du salarié ;
- invalidité d'origine privée : 100 % à la charge des salariés ;
- IPP > 2/3 : 60 % à la charge des employeurs et 40 % à la charge des salariés ;
- décès : 75 % à la charge des employeurs et 25 % à la charge des salariés.

Article 6

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant prendront effet à compter du 1^{er} jour du trimestre civil qui suivra la parution de l'arrêté d'extension.

Article 7

Formalités de dépôt

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Fait à Périgueux, le 8 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif départemental
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES DES EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Var)

AVENANT N° 1 DU 15 MAI 2017

NOR : AGRS1897211M

Entre :

FDSEA du Var ;

FDCUMA du Var,

D'une part et,

SGA CFDT du Var ;

FGTA FO ;

Fédération CFTC-Agri ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'objet de cet avenant est d'inclure dans le champ d'application professionnel de l'accord départemental du 4 décembre 2015, les entreprises représentées par une organisation professionnelle signataire.

Article 1^{er}

Champs d'application professionnel et territorial

L'article 1^{er} concernant les champs d'application professionnel et territorial de cet accord est complété. Il est rajouté un 4^e tiret : « les coopératives d'utilisation de matériel agricole ». Le reste est inchangé.

Fait à Toulon, le 15 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou
165180410-001018
Direction de l'information légale et administrative
ISSN en cours
