

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° 2018/49 DU 22 DÉCEMBRE 2018

	<u>Pages</u>
Ministère du travail	1
Ministère de l’agriculture et de l’alimentation	85

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/49

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Agences de recherches privées : avenant du 19 avril 2018 relatif au stage pour les titulaires d'un CQP	3
Automobile (services) : accord du 24 mai 2018 relatif à la représentation des organisations professionnelles et syndicales	7
Navigation intérieure : accord du 17 mai 2018 relatif à la création de la CPPNI	63
Papeterie, fournitures de bureau (commerces de détail) : avenant du 6 juin 2018 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires	68
Portage salarial (salariés) : avenant n° 4 du 17 septembre 2018 relatif au compte rendu d'activité.....	70
Propreté (entreprises) : dénonciation par lettre du 9 juillet 2018 de la FEP de l'accord du 20 juin 1984 et de son avenant n° 1 du 27 février 1991 relatifs à l'indemnisation des salariés participant aux réunions paritaires nationales	73
Viandes (industrie et commerces en gros) : accord du 27 septembre 2018 relatif à la formation professionnelle	74

Convention collective nationale
IDCC : 2978. – AGENCES DE RECHERCHES PRIVÉES

AVENANT DU 19 AVRIL 2018
RELATIF AU STAGE POUR LES TITULAIRES D'UN CQP

NOR : ASET1851173M
IDCC : 2978

Entre :
CNDEP ;
CNSP ARP ;
LDE ;
SNARP ;
OND ;
SAR,
D'une part, et
ODP,
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 10 bis
(Avenant du 19 avril 2018)

Afin de permettre d'acquérir des compétences professionnelles en lien avec la formation obligatoire pour l'obtention du titre de directeur d'agence, notamment par des missions conformes au projet pédagogique de la formation initiale, un stage en agence de recherches privées de 6 mois (qui correspond à un stage de plus de 132 jours, ou de plus de 924 heures) est proposé aux titulaires du CQP avec une gratification brute d'un montant minimum équivalent au montant fixé chaque année en annexe à la convention collective, les hypothèses de gratification minimale à verser sont en annexe de la convention collective à la classe : Enquêteur stagiaire – Titulaire du certificat de qualification professionnelle « CQP – Enquêteur agent de recherches privées », elles sont actualisées chaque année.

Conformément au code de la sécurité intérieure, le stagiaire détenteur du CQP doit être encadré par un professionnel détenteur d'un agrément ou par un maître de stage titulaire d'un titre de « Responsable d'investigations ou d'opérations de recherches privées » ou équivalent.

Un maître de stage peut encadrer au maximum 2 stagiaires. Le stage doit faire l'objet d'un contrat tripartite signé par :

- le stagiaire titulaire du CQP ;
- l'entreprise d'accueil ;

– l’organisme de formation.

Sont obligatoirement joints à la convention de stage :

- l’autorisation du CNAPS pour l’entrée en entreprise afin d’effectuer des activités de sécurité privée ;
- l’autorisation du CNAPS pour l’entrée en formation pour l’obtention du diplôme de directeur d’agence ;
- le certificat d’inscription à une session de formation de directeur des opérations et d’investigations privées.

Fait à Paris, le 19 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

1. Les hypothèses de gratification minimale à verser

NIVEAU D'ÉTUDES	STAGE EN AGENCE inférieur ou égal à 2 mois ⁽¹⁾	STAGE EN AGENCE supérieur à 2 mois et inférieur ou égal à 3 mois ⁽¹⁾	STAGE EN AGENCE supérieur à 3 mois ^{(1) (2)}
CQP « Enquêteur – Agent de recherches privés »	Pas de gratification mini- male à verser Gratification libre, lais- sée à la discrétion de l'agence d'accueil	3,75 € par heure de pré- sence en agence, cor- respondant au seuil de franchise Brut = Net Pas de cotisations sala- riales et patronales	599,39 € par mois cor- respondant à 40 % du Smic ⁽³⁾ À la discrétion de l'agence d'accueil de gratifier son stagiaire au-delà
<p>(1) : consécutifs ou non.</p> <p>(2) : basé sur le Smic applicable au 1^{er} janvier 2018 pour un temps de présence effective de 35 heures hebdomadaire.</p> <p>(3) : soumis aux charges salariales et patronales au-delà de la franchise.</p>			

2. La durée du stage : le décompte de la présence effective

Chaque période au moins égale à 7 heures de présence effective en agence, consécutives ou non, est considérée comme équivalente à 1 jour.

Chaque période au moins égale à 22 jours de présence effective en agence, consécutives ou non, est considérée comme équivalente à 1 mois.

En pratique, cela signifie qu'un stage de 6 mois de présence effective en agence, qui correspond à la durée de stage requise pour prétendre intégrer la formation titre de « Responsable d'investigations et d'opérations de recherches privées », équivaut à un stage de plus de 132 jours, ou de plus de 924 heures.

3. L'exonération de charges correspondant à la franchise

La franchise est la fraction de la gratification qui est exonérée de cotisations et contributions sociales. Cette franchise est déterminée par le produit d'un pourcentage du plafond horaire de la sécurité sociale (15 % de 25 € en 2018, soit 3,75 €) et du nombre d'heures de stage effectué au cours du mois considéré (art. D. 242-2-1 du code de la sécurité sociale).

À préciser que le montant de la franchise est donc susceptible de varier d'un mois sur l'autre en fonction du nombre d'heures réellement effectué par le stagiaire.

4. Le coût pour l'agence d'accueil

Ci-après quelques estimations du coût pour un stagiaire présent en agence du 2 au 31 juillet 2018, à raison de 7 heures par jour du lundi au vendredi, soit 154 heures en juillet (dans le cadre d'une convention de stage de plus de 2 mois).

	3,75 €/H DE PRÉSENCE effective (hypothèse de gratification pour un stage en agence supérieur à 2 mois et inférieur ou égale à 3 mois)	40 % DU SMIC (hypothèse de gratification minimale pour un stage en agence supérieur à 3 mois)	50 % DU SMIC (hypothèse de gratification supérieure au minimum imposé et laissée à la discrétion de l'agence)
Brut à payer	577,50 €	599,39 €	749,23 €
Net à payer	577,50 €	595,71 €	720,33 €

	3,75 €/H DE PRÉSENCE effective (hypothèse de gratification pour un stage en agence supérieur à 2 mois et inférieur ou égale à 3 mois)	40 % DU SMIC (hypothèse de gratification minimale pour un stage en agence supérieur à 3 mois)	50 % DU SMIC (hypothèse de gratification supérieure au minimum imposé et laissée à la discrétion de l'agence)
Coût pour l'agence (cotisations + charges)	577,50 €	606,18 €	802,47 €

Taux global des cotisations salariales : 16,83 % ;

Taux global des cotisations patronales : 31 %.

5. Nombre de stagiaires par agence d'accueil

Il est à rappeler que le stage professionnel dont il est question ici s'intègre dans le cadre du projet de PASSERELLE de la formation initiale des agents de recherches privées en vue de l'obtention future, pour les détenteurs d'un CQP « Enquêteur – ARP », du titre de « Responsable d'investigations et d'opérations de recherches privées » ; ledit stage a donc, pour but essentiel, d'apporter une application pratique à l'enseignement reçu dans le cadre du CQP en attente de son approfondissement en formation PASSERELLE.

L'entreprise donnera donc au stagiaire toutes occasions et toute formation permettant d'atteindre cet objectif.

L'encadrement des stagiaires doit tenir compte, de la spécificité de l'activité de recherches et du niveau de formation reçu par le stagiaire :

- dans la majorité des cas, le détective-agent de recherches privées travaille seul ;
- le stagiaire de la formation initiale CQP a effectué *a minima* 49 heures de travaux pratiques au cours de la formation théorique (mise en situation sur le terrain en reconstitution de cas réels) suivi d'un stage en entreprise de 8 semaines.

Au regard de ces deux points, l'action de développement des compétences en entreprise nécessite de mettre le stagiaire le plus souvent possible en situation réelle, dans le respect des règles législatives et réglementaires encadrant le stage en entreprise.

Le maître de stage doit obligatoirement être détenteur d'un agrément, d'une carte professionnelle depuis au moins 5 ans, ou être titulaire du titre de « Responsable d'investigations ou d'opérations de recherches privées » ; il doit s'assurer, avant tout, de la licéité et de la sécurité des actions menées par le stagiaire.

Le maître de stage s'engage, autant que faire se peut, à mettre le stagiaire dans les situations professionnelles exigées par la convention de stage, en adéquation avec la pratique professionnelle et l'activité de son agence.

Brochure n° 3034

Convention collective nationale
IDCC : 1090. – **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**
(Commerce et réparation de l'automobile,
du cycle et du motocycle
Activités connexes
Contrôle technique automobile
Formation des conducteurs)

ACCORD DU 24 MAI 2018
RELATIF À LA REPRÉSENTATION DES ORGANISATIONS
PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES
NOR : ASET1851171M
IDCC : 1090

Entre :
CNPA ;
FNA ;
ASAV,

D'une part, et

FO ;
CFTC ;
CFE-CGC ;
FTM CGT,

D'autre part,

Vu l'accord du 24 mai 2018 relatif au dialogue social dans la branche des services de l'automobile ;

Considérant la nécessité d'adapter les statuts des organismes pilotés par la branche aux dispositions de cet accord, notamment pour prendre en compte les conséquences de la législation sur la représentativité des organisations au niveau de la branche.

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Engagement quadriennal des partenaires sociaux

Les partenaires soussignés confirment entre eux la nécessité de confier l'administration des organismes qu'ils ont institués aux seules organisations représentatives au niveau de la branche des services de l'automobile, et par conséquent :

- ils conviennent de composer sans délai les conseils d'administration des organismes paritaires ci-dessous désignés conformément aux dispositions statutaires ci-annexées ;

- ils s’engagent à faire respecter les engagements ci-après pour que l’ensemble des opérations consécutives à l’entrée en vigueur des arrêtés de représentativité publiés en 2017 soient achevées au plus tard en juillet 2018 ;
- ils s’engagent à caler la durée du mandat de leurs délégués sur les cycles quadriennaux de représentativité, de façon à ce que ces mandats puissent commencer dans les meilleurs délais qui suivront la parution au *Journal officiel* des futurs arrêtés de représentativité. À cette fin, ils conviennent d’examiner en commission paritaire nationale les conséquences des futurs arrêtés de représentativité, au maximum dans le délai de 2 mois suivant leur publication au *Journal officiel*.

Article 2

Statuts de l’association nationale pour la formation automobile (ANFA)

Au sein de chacun des deux collèges de l’organe d’administration, la présence des organisations représentatives sera assurée, jusqu’à la fin de la période quadriennale de représentativité en cours, comme indiqué dans les statuts annexés au présent accord.

Les organisations soussignées donnent mandat exprès à leurs administrateurs aux fins de procéder à la transcription dans les statuts desdites modifications, mentionnées en rouge dans la version annexée. Le conseil de gestion sera convoqué à cet effet dès réception par l’ANFA de la copie du présent accord mentionnée à l’article 5.

À la même période, elles procéderont à la désignation de leurs futurs représentants. Le conseil de gestion sera convoqué dans sa nouvelle configuration, à l’initiative de la présidence paritaire, dans les 3 mois du dépôt de la déclaration modificative des statuts, en vue de la constitution du bureau.

Article 3

Engagements relatifs aux institutions membres du groupe de protection sociale IRP AUTO

3.1. IRP AUTO Sommitale

Le conseil d’administration de l’association Sommitale IRP AUTO comporte 30 membres : seront proposés aux organisations interprofessionnelles représentatives qui les désignent, 11 candidats CNPA, 2 FNA, 2 ASAV, et 3 candidats pour chacune des 5 organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Le bureau de l’association sommitale IRP AUTO comporte 10 membres : seront proposés aux organisations interprofessionnelles représentatives qui les désignent, 3 candidats du CNPA, 1 FNA, 1 ASAV, et 1 candidat pour chacune des 5 organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

3.2. Institutions de retraite complémentaire Alliance professionnelle retraite ARRCO et Alliance professionnelle retraite AGIRC

Dans les instances des institutions de retraite complémentaire, la désignation des représentants des organisations incombe aux organisations interprofessionnelles représentatives sur proposition des organisations syndicales et professionnelles représentatives dans le secteur professionnel de l’Institution. Pour la désignation de leurs représentants au conseil d’administration, au comité paritaire d’approbation des comptes, ainsi qu’à la commission de contrôle paritaire de l’Alliance professionnelle retraite ARRCO d’une part, et de l’Alliance professionnelle retraite AGIRC d’autre part, les organisations soussignées proposent leurs candidats aux organisations interprofessionnelles concernées : MEDEF, CPME et U2P d’une part, confédérations syndicales d’autre part.

En ce qui concerne la section professionnelle IRP AUTO, les conseillers professionnels appelés à siéger au comité paritaire professionnel et à la commission d’action sociale composant la section professionnelle « IRP AUTO-Services de l’automobile et activités connexes » d’Alliance profes-

sionnelle retraite ARRCO et d'Alliance professionnelle retraite AGIRC sont désignés par les organisations syndicales et professionnelles représentatives dans la branche à raison de :

- 11 conseillers CNPA, 2 FNA, 2 ASAV, pour former le collège patronal ;
- 3 conseillers pour chacune des 5 organisations syndicales de salariés représentatives.

3.3. IRP AUTO Prévoyance-Santé, IRP AUTO Solidarité-Prévention, IRP AUTO CESA, IRP AUTO APASCA, IRP AUTO Épargne Salariale

Au sein de chacun des 2 collèges des organes d'administration, la présence des organisations représentatives est assurée, jusqu'à la fin de la période quadriennale de représentativité en cours, comme indiqué dans les statuts annexés au présent accord.

Les organisations soussignées donnent mandat exprès à leurs représentants aux fins de faire procéder à la transcription dans les statuts desdites modifications, mentionnées en rouge dans la version annexée. Elles s'engagent à faire en sorte que les réunions nécessaires à la révision des statuts telle que prévue par le présent accord interviennent dans les meilleurs délais.

Le directeur général de ces institutions se chargera de réunir les conseils d'administration dans leur nouvelle configuration, en vue de désigner la présidence paritaire et, le cas échéant, de former le bureau et les commissions statutaires de ces institutions dans le respect des principes arrêtés par le présent accord.

3.4. IRP AUTO Artisans et TNS

Les organisations professionnelles soussignées décident d'un commun accord de la composition du collège des « membres partenaires ». Ces organisations demandent au président de cette institution de réunir sans délai le conseil d'administration, en vue de modifier les statuts en conséquence.

Article 4

Mandats des représentants des organisations

4.1. Mandats des administrateurs de l'ANFA

Le mandat des nouveaux administrateurs commencera lors de l'installation du conseil de gestion visée au 3^e alinéa de l'article 2. Les organisations soussignées conviennent que les nominations effectuées à cet effet mettent automatiquement fin aux mandats qu'elles avaient précédemment délivrés.

Lors de la prochaine échéance quadriennale, le renouvellement des mandats sera effectué conformément aux dispositions du 1^{er} alinéa de l'article 6 des statuts ci-annexés.

4.2. Mandats des administrateurs des organismes de branche du groupe IRP AUTO

Le mandat des administrateurs désignés en application de l'article 3.4 commencera dès leur nomination consécutive au dépôt du présent accord ; ces nominations seront notifiées à IRP AUTO sans délai par chaque organisation représentative.

Le mandat des administrateurs ainsi désignés prendra fin au moment indiqué :

- à l'article 6.2 des statuts ci-annexés, pour ce qui concerne IRP AUTO Prévoyance-Santé ;
- à l'article 11.2.1 des statuts ci-annexés, pour ce qui concerne IRP AUTO Solidarité-Prévention ;
- à l'article 4.2 des statuts ci-annexés, pour ce qui concerne IRP AUTO CESA ;
- à l'article 6 des statuts ci-annexés, pour ce qui concerne IRP AUTO APASCA ;
- à l'article 7.2 des statuts ci-annexés, pour ce qui concerne IRP AUTO Épargne Salariale.

Une résolution soumise aux assemblées générales et commission paritaire réunies au mois de juin 2018, convoquées aux fins d'adapter les statuts aux dispositions du présent accord, précisera que ces textes prennent un effet immédiat et que les mandats en cours des administrateurs prennent fin à la date de prise d'effet des statuts modifiés.

4.3. Mandats des membres des assemblées générales et commissions paritaires des institutions du groupe IRP AUTO

Les organisations soussignées conviennent de désigner leurs représentants dans les assemblées générales et la commission paritaire selon la répartition indiquée dans les statuts ci-annexés, dès la prise d'effet des nouveaux statuts ; ces nominations seront notifiées sans délai à IRP AUTO par chaque organisation représentative.

Le mandat des représentants ainsi désignés prendra fin au moment indiqué :

- à l'article 13 des statuts ci-annexés, pour ce qui concerne IRP AUTO Prévoyance-Santé ;
- à l'article 13.1 des statuts ci-annexés, pour ce qui concerne IRP AUTO Solidarité-Prévention ;
- à l'article 4.2 des statuts ci-annexés, pour ce qui concerne IRP AUTO CESA ;
- à l'article 12 des statuts ci-annexés, pour ce qui concerne IRP AUTO APASCA ;
- à l'article 7.2 des statuts ci-annexés, pour ce qui concerne IRP AUTO Épargne Salariale.

Article 5

Modalités d'application

Le présent accord forme un ensemble indissociable avec l'accord « Dialogue social » signé le même jour. Il comporte en annexe :

- les modifications apportées aux statuts de l'ANFA (annexe 1) ;
- les modifications apportées aux statuts d'IRP AUTO Prévoyance Santé (annexe 2) ;
- les modifications apportées aux statuts d'IRP AUTO Solidarité Prévention (annexe 3) ;
- les modifications apportées aux statuts du CESA (annexe 4),
- les modifications apportées aux statuts d'IRP AUTO APASCA (annexe 5) ;
- les modifications apportées aux statuts d'IRP AUTO Épargne salariale (annexe 6).

La première période quadriennale de représentativité est réputée courir du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2021. Les adaptations des statuts prévues par le présent accord, nécessairement postérieures à la date de sa signature, seront réalisées sans mise en cause de la validité des décisions prises depuis le 1^{er} janvier 2018 par les instances des organismes considérés. Il en sera de même pour les éventuelles adaptations à réaliser en 2022, qui ne mettront pas en cause les décisions prises dans l'attente de leur prise d'effet.

L'objet principal du présent accord étant l'adaptation des statuts des organismes de branche aux cycles quadriennaux de représentativité commencés en 2018, sera réalisé dès lors que ces statuts auront été effectivement modifiés et déposés dans les formes légales. Il est toutefois conclu pour une durée indéterminée de façon à garantir les engagements visés à l'article 1^{er}.

Une copie du présent accord, accompagnée du courriel de dépôt consécutif à sa notification aux signataires, sera adressée à l'ANFA et à IRP AUTO pour application.

Fait à Suresnes, le 24 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE 1

STATUTS DE L'ASSOCIATION NATIONALE POUR LA FORMATION AUTOMOBILE

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Institution

Il est fondé, entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales représentatives de salariés de la branche des services de l'automobile une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901, déclarée et dotée à ce titre de la personnalité morale.

Cette association prend le nom de : Association Nationale pour la Formation Automobile, ci-après désignée par ses initiales : ANFA.

Cette association exerce notamment, au sens du code du travail, et dans le cadre des agréments ou habilitations d'État, les activités d'un fonds d'assurance – formation (FAF), les activités d'un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), ainsi que les missions d'un organisme collecteur agréé de la taxe d'apprentissage (OCTA).

Article 2

Siège social

Celui-ci est fixé à Sèvres (92310), 41-49, rue de la Garenne.

Il peut être transféré sur décision du conseil de gestion.

Article 3

Objet et missions

L'ANFA est l'organisme chargé de la mise en œuvre de la politique nationale de formation de la branche des services de l'automobile ci-après dénommée « la branche », dans le champ professionnel et géographique de la convention collective nationale des services de l'automobile (CCNSA), par le développement et l'harmonisation de l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle, initiale et continue, tant au niveau national qu'au niveau régional, conformément aux orientations et priorités définies par la commission paritaire nationale des services de l'automobile.

En qualité d'OCTA, et au titre de la taxe fiscale visée à l'article 18, l'ANFA intervient sur le périmètre fixé par les pouvoirs publics, c'est-à-dire, par dérogation au champ professionnel et géographique visé à l'alinéa précédent, l'ensemble du territoire national.

L'ANFA décline ses missions dans les domaines institutionnels, financiers, pédagogiques, et territoriaux : elle met en œuvre la démarche de développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), diligentée par les partenaires sociaux de la branche.

Dans le cadre des mandats paritaires que les partenaires sociaux lui accordent, et dont elle rend compte annuellement à la commission paritaire nationale visée à l'article 1.05 de la CCNSA, l'ANFA représente la branche pour la négociation et la signature de tout engagement dans les domaines de la formation professionnelle et de la GPEC.

Les engagements pris par l'ANFA au nom de la branche précisent le mandat qui l'y habilite.

Article 4

Durée

L'ANFA est créée pour une durée indéterminée.

En cas de dissolution, le conseil de gestion désigne un ou plusieurs liquidateurs chargés de réaliser l'actif et d'acquitter le passif.

Les organisations soussignées s'engagent à prendre toutes dispositions propres à garantir l'utilisation, au bénéfice du développement de la formation professionnelle dans la branche, de la dévolution de l'éventuel actif net subsistant, après inventaire, dans le respect de la réglementation applicable.

TITRE II

ADMINISTRATION DE L'ANFA

Article 5

Conseil de gestion paritaire

L'ANFA est administrée par un conseil de gestion (ci-après dénommé « le conseil ») composé de 30 membres dûment mandatés à cet effet par les organisations d'employeurs et de salariés représentatives dans la branche des services de l'automobile.

Le conseil de gestion est réparti en 2 collèges, de la façon suivante :

COLLÈGE PATRONAL		COLLÈGE SALARIAL	
CNPA	11 sièges	CFDT	3 sièges
FNA	2 sièges	CFE-CGC	3 sièges
ASAV	2 sièges	CFTC	3 sièges
		CGT	3 sièges
		FO	3 sièges

Article 6

Statut des membres du conseil de gestion

Le mandat des membres du conseil est de 4 ans. Il commence dès leur nomination consécutive au dépôt de l'accord de branche quadriennal confirmant la composition du conseil telle que prévue à l'article 5 ou la modifiant, et s'achève le jour du dépôt de l'accord quadriennal suivant. Lors de chaque échéance, les organisations représentées sont invitées par courrier à faire connaître, dans un délai de 15 jours, le nom de leurs représentants pour la période suivante.

Les organisations représentées peuvent pourvoir au remplacement de leurs représentants en cours de mandat, en cas de défaillance ou pour toute autre raison ; les pouvoirs des représentants ainsi désignés prennent fin au moment où devrait expirer le mandat du représentant initialement désigné ; en cas de fonction exercée au bureau, le nouveau représentant occupe la fonction de son prédécesseur.

Les représentants des organisations siégeant au conseil doivent, en sus des conditions légales et réglementaires, et notamment des articles L. 6332-2-1 et L. 6242-7 du code du travail, répondre aux conditions suivantes :

- jouir du plein exercice de leurs droits civils et, pour le collège patronal, exercer ou avoir exercé une activité de chef d'entreprise ;

- ne pas exercer ou avoir exercé une quelconque activité salariée dans un établissement de formation professionnelle initiale formant totalement ou partiellement aux métiers des services de l'automobile, à l'exception des établissements d'enseignement de la conduite.

Les représentants des organisations adressent au président de l'ANFA, lors de leur entrée en fonction, une déclaration mentionnant leurs mandats, fonctions, liens directs ou indirects, matériels ou moraux, en relation avec les organismes de toute nature pouvant bénéficier du concours de l'ANFA. Ils mettent à jour cette déclaration dès qu'une modification de leur situation intervient.

Les représentants des organisations s'engagent, sous leur responsabilité personnelle, à s'abstenir de toute intervention, de toute participation à un débat ou à un vote sur un point en lien avec les relations mentionnées à l'alinéa précédent. Ils ne peuvent donner pouvoir à un autre représentant sur ces points. Mention de leur retrait est portée au procès-verbal de la réunion.

Article 7

Réunions

Le conseil de gestion se réunit au moins 3 fois par an pour délibérer sur un ordre du jour fixé par le président et le premier vice-président, sur convocation adressée au moins 15 jours à l'avance.

Le conseil se réunit également en séance extraordinaire sur demande formulée, par lettre recommandée avec avis de réception, par la majorité des membres d'un collège. Le sujet souhaité est alors porté à l'ordre du jour.

Le conseil délibère valablement lorsque huit membres du conseil au moins sont présents ou représentés dans chaque collège ; si cette condition n'est pas remplie, le conseil est convoqué à nouveau dans les 15 jours, et délibère, quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

La représentation n'est admise que par pouvoir remis à un autre membre du conseil faisant partie du même collège ; un membre du conseil ne peut être porteur que d'un pouvoir.

Le vote a lieu par collège ; les décisions ne sont adoptées que si elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés, respectivement dans chacun des 2 collèges. En cas de désaccord entre les 2 collèges, il est procédé à un deuxième tour où la décision est prise à la majorité simple de l'ensemble des membres présents ou représentés du conseil.

Sur demande conjointe du président et du premier vice-président, le conseil peut délibérer par voie électronique ou tout autre moyen sécurisé permettant à chaque membre de se prononcer à distance, sauf dans les domaines énumérés à l'alinéa suivant. Dans ce cadre, les pouvoirs ne sont pas admis et un délai minimum de 3 jours ouvrables doit être respecté entre l'émission de la question et l'envoi de sa réponse par le destinataire. Il est rendu compte des échanges ainsi réalisés auprès de l'ensemble des administrateurs. Les votes exprimés dans ce cadre ne valent décision transcrite dans le registre qu'après validation lors de la réunion présentielle suivante.

Dans les domaines de compétence visés aux points 3, 5, 7 et 8 de l'article 8, le conseil ne peut valablement délibérer qu'en présence de ses membres.

Les délibérations du conseil font l'objet d'un procès-verbal collationné dans un registre particulier ; celui-ci est soumis, à la réunion suivante, au conseil, pour approbation ; à l'issue de celle-ci, il est certifié par un membre de chaque collège.

Article 8

Pouvoirs du conseil de gestion

Le conseil de gestion est investi des pouvoirs les plus étendus, et notamment :

1. Il prend les décisions nécessaires à la mise en œuvre de la politique nationale de la formation de la branche, conformément aux accords nationaux professionnels qui la définissent et dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

2. Il fixe les règles de prises en charge ;
3. Il vote le budget de l'ANFA et approuve les comptes ;
4. Il nomme un commissaire aux comptes inscrit au tableau de la compagnie, pour la durée prévue par les textes en vigueur ;
5. Il constate la constitution du bureau issu du scrutin visé à l'article 9, sous la forme d'un extrait de délibération contresigné par le président et le premier vice-président ;
6. Il confère l'honorariat à tout membre ou ancien membre du bureau qu'il souhaite distinguer ;
7. Il nomme le délégué général et met fin, le cas échéant, à ses fonctions ;
8. Il décide des acquisitions, des échanges, des aliénations d'immeubles, des constitutions d'hypothèques sur ces derniers, des baux excédant 9 ans ;
9. Il décide des délégations de signature ;
10. Il fixe annuellement les plafonds de prise en charge des dépenses de transport, restauration et hébergement pour les représentants désignés par les organisations représentatives et participant aux instances définies par le titre II des présents statuts ;
11. Il délibère, chaque année, sur les états et documents visés à l'article R. 6332-30 du code du travail ;
12. Il crée, le cas échéant, des sections paritaires financières autres que celles énumérées à l'article 14 et fixe l'étendue de leur mission.

Dans le respect des textes gouvernant chaque ressource, le conseil peut déléguer au président, au premier vice-président, à un vice-président ou au délégué général, conjointement ou séparément, de façon ponctuelle, une partie de ses attributions.

Article 9

Bureau

Un bureau issu du conseil de gestion est institué. Il se compose de 8 membres dont les fonctions sont ainsi réparties :

- un président ;
- un premier vice-président ;
- deux vice-présidents ;
- un trésorier ;
- un trésorier adjoint ;
- un secrétaire du bureau ;
- un secrétaire adjoint du bureau.

Les fonctions sont réparties entre 2 groupes, de façon tournante, comme indiqué ci-dessous :

a) Premier groupe

- * président
- * un vice-président
- * trésorier adjoint
- * secrétaire adjoint du bureau

b) Deuxième groupe

- * premier vice-président
- * un vice-président
- * trésorier
- * secrétaire du bureau

Il est procédé au renouvellement du bureau tous les 2 ans, avec une alternance, entre collègues, des fonctions de président, premier vice-président, trésorier, trésorier adjoint, secrétaire et secrétaire adjoint.

Les organisations syndicales répartissent entre elles, par un vote poste par poste au sein de leur collège, les fonctions leur revenant ; le candidat élu est celui qui obtient la majorité des voix des membres présents ou représentés du collège dont il est issu.

Il en va de même pour les organisations patronales, les fonctions de président ou de premier vice-président étant assurées par des représentants du CNPA, les autres fonctions à pourvoir étant assurées par un représentant de chacune de ces organisations.

Article 10

Président

Le président assure, en liaison avec le premier vice-président, la mise en œuvre des décisions du conseil de gestion ; il est responsable du fonctionnement régulier de l'ANFA et décide des engagements juridiques et financiers proposés par la direction ; il peut déléguer ses attributions au premier vice-président ou à un vice-président.

Il représente activement et passivement l'ANFA en justice et dans les actes de la vie civile, sous réserve des attributions du délégué général fixées par l'article 13 ; il fait exécuter toutes délibérations du conseil de gestion relatives aux actions juridictionnelles engagées par l'ANFA.

En cas d'empêchement, les attributions du président sont assumées par le vice-président du même collège.

Article 11

Trésorier et trésorier adjoint

Le trésorier s'assure des rentrées financières et de l'établissement des comptes ; il signe les titres de paiement visés à l'article 19. Il est suppléé par le trésorier adjoint en cas d'empêchement.

Article 12

Secrétaire du bureau

Le secrétaire du bureau ou, en cas d'empêchement, le secrétaire adjoint, présente au conseil de gestion, chaque année, un rapport moral d'activité ; il s'assure de la conformité aux débats des procès-verbaux des réunions du conseil.

Article 13

Délégué général

Le délégué général est nommé par le conseil de gestion qui, le cas échéant, met fin à ses fonctions.

Le délégué général applique les décisions du conseil de gestion sous l'autorité du président et du premier vice-président ; il peut nommer un adjoint qui le supplée en cas d'empêchement, et auquel il peut déléguer certaines de ses responsabilités, avec l'accord du président et du premier vice-président.

Dans ce cadre, le délégué général assure notamment, par délégation statutaire, les responsabilités suivantes :

- il assure le bon fonctionnement général de l'ANFA ;
- il prépare le budget et établit les comptes en liaison avec le trésorier et le trésorier adjoint ;
- il recrute, dirige le personnel, signe les contrats de travail, le cas échéant procède à des licenciements ; il transige ou défend et peut subdéléguer ses missions à des personnes de son choix ;
- il établit et anime les relations avec les pouvoirs publics, nationaux ou régionaux ;
- il assure le secrétariat des sections paritaires financières (SPF), de la section patronale spécialisée (SPS) et des groupes techniques paritaires (GTP) visées, respectivement, aux articles 14, 15 et 16 des présents statuts ;

- il représente l'ANFA au conseil d'administration de l'association de services pour la formation automobile (ASFA) ;
- il procède au recouvrement de toutes créances au profit de l'ANFA, le cas échéant par voie judiciaire, dans la limite fixée par le conseil de gestion ;
- il peut engager l'ANFA vis-à-vis des fournisseurs dans la limite de 200 000 € ;
- il peut décider, sur délégation du conseil de gestion, des prises en charge ;
- il peut assumer, ponctuellement et sur délégation expresse, certaines attributions du conseil de gestion ou du président y compris pour représenter l'ANFA en justice ;
- il participe à la signature des titres de paiement visés à l'article 19 ;
- il peut déléguer toute compétence à un adjoint ou à un chef de département, dans les conditions et pour une durée fixées avec l'accord du président et du premier vice-président.

Article 14

Sections paritaires financières

Des sections paritaires particulières spécialisées, ci-après dénommées « SF » sont instituées auprès du conseil de gestion. Elles sont composées de personnes désignées par les organisations visées à l'article 1^{er}, et répondant aux conditions suivantes :

- jouir du plein exercice de leurs droits civils ;
- ne pas exercer ou avoir exercé une quelconque activité salariée dans un établissement de formation professionnelle initiale formant totalement ou partiellement aux métiers des services de l'automobile, à l'exception des établissements d'enseignement de la conduite.

Les SPF sont chargées, par délégation statutaire, de l'application et de la mise en œuvre des décisions du conseil de gestion. Elles proposent au conseil de gestion les règles de prises en charge. Le secrétariat des SPF est assuré par le délégué général. Les SPF se réunissent au moins 2 fois par an, sur convocation du délégué général ; les procès-verbaux de leurs réunions sont collationnés sur un registre spécial et contresignés, après approbation, par un membre de chaque collège.

Les décisions et les résolutions des SPF ne sont adoptées que si elles recueillent la majorité des voix des membres présents ou représentés, dans chacun des 2 collèges ; en cas de désaccord, il est procédé à un deuxième tour où la décision est prise à la majorité simple de l'ensemble des membres présents ou représentés de la SPF.

Les SPF sont composées de la façon suivante :

COLLÈGE PATRONAL		COLLÈGE SALARIAL	
CNPA	6 sièges	CFDT	2 sièges
FNA	2 sièges	CFE-CGC	2 sièges
ASAV	2 sièges	CFTC	2 sièges
		CGT	2 sièges
		FO	2 sièges

Les SPF sont les suivantes :

- SPF1 : Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnel ;
- SPF2 : Congé individuel de formation ;
- SPF3 : Compte personnel de formation ;
- SPF4 : Actions de professionnalisation ;

- SPF5 : Plan de formation ;
 - SPF5A – moins de 11 ;
 - SPF5B – 11 à moins de 50 ;
 - SPF5C : 50 à moins de 300 ;
- SPF6 : Transferts des fonds de l’alternance vers l’apprentissage ;
- SPF7 : Contributions supplémentaires ;
 - SPF7A : Contribution conventionnelle ;
 - SPF7B : Versements volontaires ;
- SPFA : Taxe d’apprentissage.

Article 15

Section patronale spécialisée

Le conseil de gestion habilite une section patronale spécialisée, dite « SPS », pour proposer l’emploi de la taxe fiscale visée à l’article 1609 – 16° du code général des impôts, qui est voté, dans le cadre du budget, par le conseil de gestion.

Cette section est composée du collège patronal du conseil de gestion ; elle est présidée par le représentant dudit collège assurant la présidence ou la première vice-présidence du conseil de gestion ; en cas d’empêchement, celui-ci est remplacé par le vice-président de la même organisation patronale ; le secrétariat de la section est assuré par le délégué général ; elle se réunit au moins deux fois par an ; ses délibérations sont consignées sur des procès-verbaux spécifiques signés par un de ses membres.

La collecte, la gestion et l’utilisation des fonds visés sont individualisées dans le budget de l’ANFA, conformément aux textes légaux et réglementaires qui régissent cette ressource.

À titre consultatif, les commissions régionales de formation (COREFOR), composées de représentants des organisations professionnelles siégeant au conseil de gestion, formulent des avis sur l’utilisation régionale de la taxe fiscale.

Article 16

Groupes techniques paritaires

Des groupes techniques paritaires, ci-après dénommés GTP, sont institués auprès du conseil de gestion.

Les GTP ont pour mission d’étudier l’ensemble des dossiers liés au suivi technique du RNQSA et du RNCSA, et plus particulièrement à la validation des référentiels de certificats de qualification professionnelle (CQP) ainsi qu’aux développements du dispositif CQP. Chaque groupe est ainsi amené à formuler des avis sur :

- l’actualisation du RNCSA ;
- la création et le renouvellement des CQP ;
- la mise en œuvre des CQP ;
- la mise en œuvre du dispositif de VAE et ses évolutions.

Il existe un GTP pour chaque domaine ou filière du RNQSA.

Deux « référents qualification » sont désignés par chaque organisation représentative pour chaque GTP.

Le secrétariat des GTP est assuré par l’ANFA qui en assure l’animation.

Le programme de travail annuel des GTP est défini annuellement conformément aux dispositions de l’accord paritaire national définissant les processus de modification du RNQSA et du RNCSA.

Les GTP s’assurent du déploiement du dispositif de GPEC de branche annexé à la convention collective nationale.

Le délégué général de l'ANFA rend compte annuellement au conseil de gestion des travaux des GTP.

TITRE III

RESSOURCES ET RÈGLES DE GESTION

Article 17

Ressources contributives

Il s'agit des contributions légales, conventionnelles et volontaires des entreprises de la branche définies par les textes en vigueur dans le champ de la formation professionnelle continue.

Par ailleurs, l'ANFA peut disposer :

- de produits financiers ;
- de subventions ou de dotations publiques ou privées ;
- de produits d'emprunts ;
- de dons et legs,
- et, de façon générale, de toutes ressources conformes aux textes légaux, réglementaires et contractuels en vigueur, utiles à son objet social.

Article 18

Gestion comptable

La gestion de l'ANFA s'effectue dans le cadre des dispositions légales et réglementaires applicables à des associations de la loi 1901, des OPCA, et le cas échéant, des OCTA.

L'exercice financier et comptable commence le 1^{er} janvier et finit le 31 décembre de chaque année.

Chaque catégorie de ressources fait l'objet d'une comptabilisation spécifique et individualisée.

Les comptes annuels sont certifiés par un commissaire aux comptes inscrit au tableau de la compagnie.

Les ressources sont placées en numéraire, dépôts à vue ou placement à court terme.

De façon plus générale, la gestion des ressources s'effectue conformément aux lois, règlements et dispositions conventionnelles concernés.

Les pièces justificatives sont conservées, après la clôture de l'exercice, pendant les délais réglementaires.

Article 19

Titres de paiement

Les titres et états de paiement sont émis et signés dans des conditions décidées par le conseil de gestion.

Les règlements peuvent être effectués par des modes de paiement dématérialisés.

TITRE IV

APPLICATION DES STATUTS

Article 20

Modification des statuts

Toute modification des présents statuts doit faire l'objet d'un accord collectif conclu au sein de la commission paritaire nationale des services de l'automobile.

Les formalités légales consécutives à l'adoption des statuts, et toutes déclarations modificatives ultérieures, sont accomplies auprès de l'autorité préfectorale dont relève le siège social visé à l'article 2.

Le président, le premier vice-président et le délégué général veillent à l'application et au respect des présents statuts, ainsi qu'à l'accomplissement des formalités administratives qui s'y attachent. Les formalités légales consécutives aux modifications des statuts sont accomplies sans délai, dès réception par l'association de la notification de l'accord collectif qui y a procédé.

Les modifications des statuts de l'ANFA n'entrent en vigueur qu'après le dépôt de la déclaration modificative auprès de l'autorité préfectorale dont relève le siège social visé à l'article 2.

ANNEXE 2

STATUTS D'IRP AUTO PRÉVOYANCE-SANTÉ

TITRE I^{ER}

GÉNÉRALITÉS

Article 1^{er}

Constitution

Pour l'application des articles relatifs aux régimes de prévoyance institués par la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 modifiée, il a été créé une institution de prévoyance qui a pris initialement la dénomination d'institution de prévoyance des salariés de l'automobile, du cycle et du motocycle (IPSA) autorisée à fonctionner par un arrêté du 12 octobre 1984 du ministre chargé de la sécurité sociale.

Cette institution dénommée IRP AUTO Prévoyance-Santé est régie par les dispositions du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale.

La circonscription territoriale de l'institution s'étend à tout le territoire métropolitain.

Article 2

Composition

L'institution comprend des membres adhérents et des membres participants. Les membres adhérents sont :

- les entreprises qui, en raison de la nature de leur activité principale, adhèrent pour l'application de l'article 1.26 de la convention collective professionnelle précitée ;
- les entreprises ou organismes autres que ceux visés ci-dessus, sur décision individuelle de l'institution dans les conditions suivantes :
 - l'entreprise ou l'organisme demandeur doit avoir une activité annexe ou apparentée aux services de l'automobile ;
 - l'entreprise ou l'organisme demandeur ne doit pas relever d'une convention collective imposant l'adhésion à tout autre organisme assureur ;
 - l'entreprise ou l'organisme demandeur doit déclarer qu'il applique à son personnel l'intégralité de la convention collective nationale des services de l'automobile, ce personnel bénéficiant par conséquent de l'ensemble des garanties obligatoires définies par ladite convention collective.

Les membres participants sont :

- les salariés du personnel des entreprises adhérentes à l'institution et appartenant aux catégories professionnelles définies lors de l'adhésion ;
- les anciens salariés bénéficiaires du maintien de garanties obligatoires, aussi longtemps que les prestations sont en cours de service ;
- les anciens salariés et leurs ayants droit, pendant la durée du maintien individuel de garantie résultant d'une intervention du fonds social de l'institution, ou bien par adhésion à titre individuel à des règlements particuliers.

Article 3

Objet

L'institution a essentiellement pour objet d'assurer la couverture des risques dans le cadre défini par les dispositions conventionnelles relatives aux garanties collectives de prévoyance et de santé, et de proposer à ses membres des garanties supplémentaires de prévoyance et de santé.

L'institution peut attribuer des aides financières exceptionnelles, éventuellement renouvelables au profit de participants et de leurs ayants droit se trouvant dans une situation digne d'intérêt, les dépenses d'aide sociale étant alimentées par une fraction des intérêts des fonds placés.

L'institution peut accepter en réassurance les risques et engagements mentionnés aux a) et b) du second alinéa de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale.

L'institution peut souscrire tout contrat ou convention auprès d'une autre institution de prévoyance ou union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, d'une mutuelle régie par le code de la mutualité ou d'une entreprise régie par le code des assurances, dont l'objet est d'assurer au profit de ses membres participants la couverture des risques ou la constitution des avantages mentionnés au second alinéa de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale. Dans ce cas, l'institution n'est pas responsable de l'assurance des risques ou de la constitution des avantages relatifs à ces opérations.

L'institution ne rémunère aucun intermédiaire en vue de l'acquisition de bulletins d'adhésion à ses règlements ou contrats.

L'institution peut céder certains des risques qu'elle couvre ou des avantages qu'elle constitue à un ou plusieurs organismes pratiquant la réassurance, dans les conditions prévues par les présents statuts.

Article 4

Siège social. – Durée

Le siège social de l'institution est fixé à Paris (16^e) 39, avenue d'Iéna.

Il pourra être transféré, dans le même département ou dans un département limitrophe sur décision du conseil d'administration, sous réserve de ratification par la prochaine commission paritaire.

L'institution est fondée pour une durée illimitée.

TITRE II

ADMINISTRATION

Article 5

Composition du conseil d'administration

L'institution est administrée par un conseil de 30 membres comprenant pour moitié des représentants des membres adhérents et pour moitié des représentants des participants pris parmi ceux-ci.

Les 15 administrateurs représentant les adhérents sont désignés par les organisations syndicales d'employeurs représentatives, à raison de :

- 11 pour le CNPA ; 2 pour la FNA ; 2 pour l'ASAV.

Les 15 administrateurs représentant les participants sont désignés par les organisations syndicales confédérées de salariés représentatives sur le plan national, à raison de :

- 3 pour la fédération générale de la métallurgie CFDT ; 3 pour la fédération de la métallurgie CFTC ; 3 pour la fédération de la métallurgie CFE-CGC ; 3 pour la fédération des travailleurs de la métallurgie CGT ; 3 pour la fédération confédérée FO de la métallurgie.

Ne peuvent faire partie du conseil d'administration au titre du collège des adhérents, que des représentants nommément désignés par des membres adhérents définis à l'article 2, et au titre du collège des participants que des membres participants définis à l'article 2.

Les désignations des administrateurs sont notifiées à l'autorité de contrôle prudentiel et de résolution.

Article 6

Mandat des administrateurs

6.1. Validité du mandat

Les administrateurs de l'Institution ne peuvent être salariés de celle-ci. Un ancien salarié de l'Institution ne peut être nommé administrateur de celle-ci pendant une durée de 3 ans à compter de la rupture de son contrat de travail.

Une même personne ne peut appartenir simultanément à plus de 4 conseils d'administration d'institutions de prévoyance et d'unions d'institutions de prévoyance. Toute personne qui, lorsqu'elle accède à un nouveau mandat, se trouve en infraction avec ces dispositions doit, dans les 3 mois de sa nomination, se démettre de l'un de ses mandats. À l'expiration de ce délai, elle est réputée s'être démise de son nouveau mandat, sans que soit remise en cause la validité des délibérations auxquelles elle a pris part.

Le nombre des administrateurs ayant dépassé l'âge de 70 ans et qui n'est pas en activité ne pourra être supérieur, dans chacun des deux collèges, au tiers des administrateurs en fonction. Lorsque cette limitation est dépassée, l'administrateur le plus âgé du collège considéré est réputé démissionnaire d'office.

Les administrateurs doivent attester qu'ils ne contreviennent pas aux dispositions de l'article L. 931-9 du code de la sécurité sociale et plus généralement à toute interdiction édictée par les textes en vigueur. Les administrateurs doivent répondre aux exigences de compétences et d'honorabilité édictées par les textes en vigueur.

6.2. Exercice du mandat. – Formation

La durée du mandat d'administrateur est de 4 ans.

Après le dépôt de l'accord de branche quadriennal confirmant la composition du conseil ou la modifiant, les organisations représentées font connaître à l'Institution les noms des administrateurs désignés pour la nouvelle mandature, dans le délai de 1 mois précédant la commission paritaire statuant sur les comptes de l'exercice écoulé.

Le mandat commence lors de l'installation du conseil d'administration, réuni à cet effet par le directeur général de l'institution immédiatement après la tenue de la commission paritaire visée ci-dessus.

Les fonctions d'administrateur sont gratuites. Toutefois, les administrateurs ont droit au remboursement des frais de déplacement et de séjour ainsi que des pertes de salaires subies à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

Les administrateurs sont tenus de faire connaître à l'institution, dans le délai de 1 mois, la perte de leur qualité de représentant d'un membre adhérent ou de leur qualité de membre participant.

Les administrateurs sont tenus de déclarer les mandats qu'ils exercent au sein du GPS dont est membre l'institution.

Les administrateurs sont tenus de remettre à l'institution un *curriculum vitae* comportant les renseignements prévus par les textes en vigueur pour les entités assurantielles.

Les administrateurs s'engagent à suivre les formations nécessaires au bon exercice de leur mandat.

L'institution met à la disposition de tout nouvel administrateur une formation initiale, indépendamment de celle qui lui est faite par l'organisation d'employeurs ou de salariés qui le mandate, cette description est assurée au moyen d'une fiche de mandat validée par le conseil d'administration, précisant notamment les responsabilités assumées par les administrateurs.

L'institution assure une formation technique et juridique continue pour chacun des administrateurs sur l'institution et sur le GPS dont l'Institution est membre ainsi que sur son environnement économique et social.

6.3. Secret professionnel – Devoir de discrétion

Les membres du conseil d'administration, des comités et des commissions sont soumis au secret professionnel dans les limites prévues pour les administrateurs des organismes de sécurité sociale. À ce titre, ils sont passibles de l'application de l'article L. 226-13 du code pénal.

Ils sont tenus à la discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le président, le vice-président ou le directeur général.

Toute personne appelée à assister aux réunions du conseil d'administration, des comités et des commissions est assujettie à la même obligation.

Les règles de confidentialité et de secret des délibérations des administrateurs s'exercent à l'égard de toute personne ou organisme autre que celui dont ils détiennent leur mandat.

6.4. Fin du mandat

Le mandat d'administrateur prend fin à l'issue de la réunion de la commission paritaire ayant statué sur les comptes de l'exercice écoulé et tenue dans l'année au cours de laquelle expire le mandat des administrateurs.

La qualité d'administrateur du collège des adhérents se perd par décès, démission, perte de la qualité de représentant d'une entreprise adhérente, atteinte de la limite d'âge, démission de l'organisation professionnelle représentée ou retrait du mandat confié par ladite organisation, perte du mandat consécutive à trois absences injustifiées dans l'année. La qualité d'administrateur du collège des participants se perd par décès, démission, perte de la qualité de membre participant, atteinte de la limite d'âge, démission de l'organisation syndicale de salariés représentée ou retrait du mandat confié par ladite organisation, perte du mandat consécutive à trois absences injustifiées dans l'année.

L'administrateur sortant est remplacé, dans le délai de 1 mois, par l'organisation qui l'avait désigné. Le nouvel administrateur termine le mandat en cours de l'administrateur sortant.

Article 7

Attributions du conseil d'administration

7.1. Responsabilités du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour administrer l'institution. À cet effet, il prend notamment toute décision afin que celle-ci soit en mesure de remplir les engagements pris envers ses membres adhérents et participants et qu'elle dispose au moins de la marge de solvabilité réglementaire.

Le conseil exerce ses attributions conformément aux statuts et règlements de l'institution, dans la limite de son objet social et sous réserve des attributions expressément attribuées à la commission paritaire par les textes en vigueur.

Dans le cadre général ainsi défini, le conseil exerce notamment les attributions précisées aux paragraphes 7.2, 7.3 et 7.4 ci-après.

7.2. Gestion de l'institution

Pour la mise en œuvre des activités de l'institution, le conseil :

- détermine les orientations relatives aux activités de l'Institution telles que définies à l'article 3 des présents statuts, ainsi que les orientations et principes directeurs que celle-ci se propose de suivre en matière de placements et de réassurance ;
- arrête le budget, les comptes ainsi que le rapport de gestion ;
- fixe les dépenses de gestion ;
- établit à la clôture de chaque exercice un rapport de solvabilité tel que défini à l'article L. 931-13-1 du code de la sécurité sociale ;
- détermine les orientations de la politique d'action sociale et de développement de l'institution ;
- peut attribuer des aides financières aux participants en difficulté, les dépenses d'aides sociales étant prélevées sur un fonds d'action sociale alimenté par une fraction des intérêts des fonds placés.

7.3. Mise en œuvre du régime professionnel de prévoyance

Pour la mise en œuvre du régime professionnel de prévoyance, le conseil :

- suit l'application des dispositions des règlements de prévoyance pour tout ce qui concerne les droits et obligations des adhérents et des participants, et en particulier, des règles relatives aux adhésions des entreprises, aux cotisations, aux prestations ;
- choisit les moyens de gestion appropriés, dans le cadre précisé au paragraphe 7.2 ;
- s'assure du respect des normes de qualité de service attendue par les adhérents et par les participants ;
- formule auprès de la commission paritaire de l'institution, toute proposition propre à garantir la solidité financière de cette dernière.

7.4. Administration de l'institution

Pour assurer le bon fonctionnement de l'institution, le conseil :

- constitue un bureau ;
- nomme en dehors de ses membres un directeur général, ou bien agréé le directeur général du groupe paritaire auquel appartient l'institution, comme directeur général de l'institution ;
- peut révoquer le directeur général qu'il avait nommé ; dans le cas où le directeur général du groupe paritaire auquel appartient l'institution a été agréé comme directeur général de l'institution, il peut lui retirer son agrément et/ou demander son licenciement ;
- nomme en dehors de ses membres un directeur général délégué pour répondre à l'exigence d'au moins deux dirigeants effectifs et peut le révoquer ;
- adopte le rapport annuel de gestion qui est présenté à la commission paritaire de l'institution ;
- adopte chaque année un rapport sur l'activité de l'institution mis à disposition des entreprises adhérentes et des participants ;
- approuve le rapport sur la solvabilité et la situation financière, le rapport régulier au contrôleur et le rapport sur l'ORSA ;
- valide les politiques écrites de gouvernance et couvrant au moins la gestion des risques, le contrôle interne, l'audit interne, l'externalisation, le reporting et la diffusion publique d'informations ;
- entend, au moins 1 fois par an et chaque fois qu'il est nécessaire, les personnes désignées aux fonctions clés édictées par les textes en vigueur ;
- autorise, dans les conditions fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les cautions, avals et garanties qui seraient donnés par l'institution ;

- établit les projets et rapports relatifs aux opérations de fusion ou de scission pour lesquelles l’Institution est concernée, conformément à l’article 17 des présents statuts ;
- nomme en son sein, paritairement, des membres du comité d’audit des entités assurantielles ;
- nomme en son sein, paritairement, une commission financière dont au moins un membre présente des compétences en matière financière ou comptable ;
- nomme en son sein, paritairement, une commission sociale, qu’elle mandate pour l’attribution d’aides individuelles sur la base des orientations qu’il arrête ; cette commission rend compte annuellement au conseil de l’exercice de son mandat ;
- nomme en son sein, paritairement, une commission de recours gracieux pour examiner, à titre exceptionnel le rejet d’une demande d’attribution de capital de fin de carrière d’un participant de l’institution, dans le cadre du règlement du capital de fin de carrière ; cette commission fonctionne dans les conditions fixées par un règlement intérieur adopté par le conseil ;
- peut nommer en son sein, paritairement, une ou plusieurs autres commissions et/ou un comité des risques, ces commissions exerçant leur activité sous la responsabilité du conseil qui ne peut leur déléguer les pouvoirs qui lui sont expressément dévolus par les textes en vigueur.

7.5. Relations avec la SGAPS

L’institution est un organisme affilié de la SGAPS (Société de groupe assurantiel de protection sociale) du groupe IRP AUTO, qui est constituée dans le but notamment de gérer des liens de solidarité financière importants et durables entre ses affiliés.

Le conseil d’administration de l’Institution nomme des représentants au conseil d’administration et à l’assemblée générale de la SGAPS. Ceux-ci représentent IRP AUTO Prévoyance-Santé dans les instances de la SGAPS IRP AUTO Assurances et ne peuvent pas prendre, dans ce cadre, de position qui ne serait pas identique à celle préconisée par le conseil d’administration de l’institution.

Le conseil d’administration de l’Institution adresse ou met à disposition de la SGAPS les documents nécessaires à l’exercice de son droit d’information et de son pouvoir de contrôle.

7.6. Relations avec la commission paritaire de l’institution

Le conseil d’administration :

- adresse aux membres de la commission paritaire ordinaire ou, selon le cas, met à leur disposition en temps utile les documents nécessaires et notamment ceux mentionnés aux articles A.931-3-13 et suivants du code de la sécurité sociale, pour leur permettre de se prononcer en connaissance de cause et de porter un jugement informé sur la gestion de l’institution. À compter de la communication de ces documents, tout membre de la commission paritaire a la faculté de poser par écrit des questions auxquelles le conseil est tenu de répondre au cours de la réunion de la commission paritaire ;
- adresse en outre à la commission paritaire tout document, étude et tableau de bord relatif au régime professionnel obligatoire et aux garanties supplémentaires de prévoyance permettant à la commission paritaire de suivre l’évolution du régime de prévoyance ;
- met en œuvre les décisions prises par la commission paritaire ;
- rend compte à la commission paritaire des mises en œuvre d’émissions de titres participatifs ou subordonnés autorisées par celle-ci conformément à l’article 13 des présents statuts ;
- peut proposer toute modification, adjonction ou suppression du texte des statuts, du règlement général, ou du règlement du régime professionnel obligatoire (RPO).

Le conseil d’administration est informé de tout projet de modification des statuts et règlements de l’institution, de transfert de tout ou partie d’un portefeuille d’opérations, que l’institution soit cédante ou cessionnaire, de fusion, de scission ou de dissolution de l’institution.

7.7. Relations avec les dirigeants de l'institution

Le conseil d'administration est informé du montant et des conditions des prêts qui seraient accordés au cours de l'année aux dirigeants de l'institution dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et notamment de l'article R. 931-3-22 du code de la sécurité sociale.

Toute convention intervenant entre l'institution, ou toute personne morale à laquelle elle aurait délégué tout ou partie de sa gestion, et l'un de ses dirigeants tels que définis à l'article R. 951-4-1 du code de la sécurité sociale doit être soumise à l'autorisation préalable du conseil d'administration. Il en est de même des conventions auxquelles un dirigeant est indirectement intéressé ou dans lesquelles il traite avec l'institution par personne interposée. Sont également soumises à autorisation préalable du conseil d'administration, les conventions qui seraient conclues entre l'institution et toute personne morale si l'un des dirigeants de l'institution est propriétaire, associé indéfiniment responsable, gérant, administrateur, directeur général, membre du directoire ou du conseil de surveillance de ladite personne morale. Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables aux conventions portant sur des opérations courantes et conclues à des conditions normales.

Article 8

Réunions et délibérations du conseil d'administration

Le conseil se réunit aussi souvent que l'intérêt de l'institution l'exige et au moins 3 fois par an.

Le président ou, à défaut, le 1^{er} vice-président convoque le conseil d'administration et fixe l'ordre du jour de ses réunions. La convocation doit être adressée par lettre simple au moins 15 jours à l'avance.

Les administrateurs constituant le tiers du conseil peuvent convoquer un conseil d'administration extraordinaire, par lettre recommandée adressée au moins 10 jours à l'avance et indiquant l'ordre du jour de la séance.

Le conseil d'administration ne délibère valablement que si la moitié au moins de ses membres sont présents ou représentés. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. L'administrateur d'un collège déterminé ne peut disposer, au cours d'une même séance, que d'une procuration donnée par un administrateur appartenant au même collège.

L'administrateur motive son absence aux réunions du conseil d'administration. Trois absences non justifiées dans l'année entraînent la perte du mandat et le remplacement de l'administrateur par l'organisation qui l'a désigné.

Le vote intervient systématiquement à main levée.

Les administrateurs, ainsi que toute personne appelée à assister aux réunions du conseil d'administration, sont tenus à la discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et donné comme telles par le président, le vice-président ou le directeur général.

Il est tenu un registre de présence qui est signé par les administrateurs participant à la séance du conseil d'administration.

Les délibérations du conseil sont constatées par des procès-verbaux établis sur des feuilles mobiles numérotées sans discontinuité, paraphées dans les conditions prévues à l'article A 931-3-4 du code de la sécurité sociale et revêtues du sceau de l'autorité qui les a paraphées. Dès qu'une feuille a été remplie, même partiellement, elle doit être jointe à celles précédemment utilisées. Toute addition, suppression ou inversion de feuilles est interdite.

Le procès-verbal de la séance indique le nom des administrateurs présents, représentés, excusés ou absents. Il fait état de la présence ou de l'absence des personnes convoquées à la réunion du conseil d'administration en vertu d'une disposition légale ou réglementaire et de la présence de toute autre personne ayant assisté à tout ou partie de la réunion. Le procès-verbal est revêtu de la signature du

président et du 1^{er} vice-président du conseil d'administration. En cas d'empêchement du président, le 1^{er} vice-président présidant le conseil d'administration, le procès-verbal est revêtu de la signature de ce dernier et de celle d'un administrateur appartenant à l'autre collège.

Les copies ou extraits des procès-verbaux des délibérations sont valablement certifiés par le président du conseil d'administration ou le 1^{er} vice-président ou, en cas d'empêchement, par tout administrateur.

Il est suffisamment justifié du nombre des administrateurs en exercice ainsi que de leur présence ou de leur représentation à une séance du conseil d'administration, par la production d'une copie ou d'un extrait de procès-verbal.

Article 9

Présidence et vice-présidence du conseil d'administration

Le conseil d'administration élit pour 2 ans et en alternance dans chacun des 2 collèges, 1 président et 1^{er} vice-président. Le président et le 1^{er} vice-président appartiennent nécessairement à des collèges différents.

Pour l'exercice des fonctions de président et de 1^{er} vice-président, la limite d'âge est fixée à 70 ans. Lorsque le président ou le 1^{er} vice-président atteignent cette limite d'âge, ils sont réputés être démissionnaires d'office.

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, nul ne peut exercer simultanément plus de 3 mandats de président ou de 1^{er} vice-président du conseil d'administration d'une institution ou union d'institutions de prévoyance. Toute personne qui, lorsqu'elle accède à un nouveau mandat, se trouve en infraction avec ces dispositions, doit, dans les 3 mois de sa nomination, se démettre de l'un de ses mandats. À défaut, elle est réputée s'être démise de son nouveau mandat, sans que soit, de ce fait, remise en cause la validité des délibérations auxquelles elle a pris part.

Les modalités de prise de parole publique du président et du vice-président de l'institution doivent respecter le principe du paritarisme lorsqu'ils s'expriment au nom du conseil d'administration.

Le conseil d'administration peut, à tout moment, mettre un terme aux fonctions de président et de 1^{er} vice-président.

Le président, ou à défaut le 1^{er} vice-président :

- convoque le conseil d'administration et fixe l'ordre du jour ;
- assure la régularité du fonctionnement de l'Institution conformément aux statuts ;
- préside les réunions du conseil d'administration et signe tous les actes ou délibérations ;
- représente activement et passivement l'institution en justice et dans les actes de la vie civile ;
- exécute ou fait exécuter toutes délibérations du conseil d'administration relatives aux actions juridictionnelles engagées par l'institution ;
- donne avis aux commissaires aux comptes de toutes les conventions autorisées, dans un délai de 1 mois à compter de leur conclusion.

Article 10

Bureau

Le bureau paritaire de l'institution est composé d'une part du président et du 1^{er} vice-président de l'institution, membres de droit, et d'autre part de 2 vice-présidents, d'un secrétaire et d'un trésorier, élus tous les 2 ans par le conseil d'administration parmi ses membres.

Le bureau peut être complété par 4 membres du conseil. Le président et le secrétaire ne peuvent appartenir au même collège.

Article 11

Directeur général

Nul ne peut exercer les fonctions de directeur général s'il est âgé de plus de 70 ans. Lorsque le directeur général atteint cette limite d'âge, il est réputé être démissionnaire d'office.

Tout candidat aux fonctions de directeur général de l'institution doit faire connaître au conseil d'administration les autres fonctions qu'il exerce à cette date afin que le conseil puisse apprécier leur compatibilité avec les fonctions de directeur général de l'institution. Au cours de ses fonctions, le directeur général informe en tant que de besoin le conseil d'administration de toute autre fonction qui pourrait lui être confiée. Le conseil statue dans un délai de 1 mois sur la compatibilité de ces fonctions avec celles de directeur général de l'institution.

Sans préjudice des délégations de pouvoirs que le directeur général reçoit du conseil d'administration, il entre dans ses attributions d'établir le projet de budget de gestion administrative, de prendre toutes les mesures nécessaires pour l'organisation et le fonctionnement des services, ainsi que pour l'application courante des règlements de l'institution, d'exécuter les décisions relatives aux immobilisations et aux placements prises par le conseil d'administration, de liquider les ordres de recettes et d'ordonnancer les dépenses et d'effectuer les formalités légales ou réglementaires.

Les délégations de pouvoirs reçues du conseil d'administration par le directeur général sont établies pour une durée de 1 an et sont renouvelables annuellement. Au moins 1 fois par an et avant tout renouvellement de chaque délégation, le directeur général rend compte au conseil des actions entreprises dans ce cadre.

Le directeur général peut déléguer ses pouvoirs à ses collaborateurs. Le conseil d'administration est obligatoirement informé de ces délégations, qui ne peuvent être générales.

TITRE III

COMMISSION PARITAIRE

Article 12

Composition et fonctionnement

La commission paritaire, qui comporte un nombre de membres égal à celui du conseil d'administration est composée selon la même répartition des organisations professionnelles et syndicales de salariés que ce dernier. Ses membres sont désignés, en dehors du conseil d'administration, par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés visées à l'article 5.

Lorsqu'elle exerce les attributions visées au dernier alinéa de l'article 13, la commission paritaire est dénommée « commission paritaire extraordinaire » et ses décisions prennent la même forme que celle des accords qui ont institué les règlements de prévoyance. Dans tous les autres cas, elle est dénommée « commission paritaire ordinaire » et ses décisions prennent la forme de délibérations adoptées à la majorité des voix de chaque collège.

Par délibération adoptée à la majorité des voix de chaque collège, la commission paritaire établit un règlement intérieur pour préciser ses règles de fonctionnement interne. Elle indique au conseil d'administration de l'institution les moyens dont elle souhaite disposer, en motivant la demande.

La commission paritaire ordinaire est réunie au moins une fois par an, dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice, sauf prolongation de ce délai, à la demande motivée du conseil d'administration, par ordonnance du tribunal de grande instance statuant sur requête.

Pour la réunion de la commission paritaire ordinaire, l'institution adresse à ses membres ou met à leur disposition, dans les conditions réglementaires en vigueur, les documents visés aux articles A.931-3-13 et suivants du code de la sécurité sociale. À compter de la communication de

ces documents, tout membre de la commission paritaire à la faculté de poser par écrit des questions auxquelles le conseil d'administration est tenu de répondre au cours de la réunion de la commission paritaire.

Après lecture du rapport de gestion, présenté conformément aux prescriptions de l'article A.931-3-11 du code de la sécurité sociale, le conseil d'administration présente les comptes annuels de l'institution. Les commissaires aux comptes relatent dans leur rapport l'accomplissement de leur mission.

Article 13

Attributions de la commission paritaire

Au moins une fois par an, elle approuve l'activité du conseil d'administration, elle porte un jugement global sur la qualité et l'efficacité de la gestion de l'institution et elle délivre toute recommandation à cet égard.

La commission paritaire délibère et statue sur toutes les questions relatives aux comptes de l'exercice écoulé. Elle se prononce sur le rapport spécial établi par le commissaire aux comptes relativement aux conventions réglementées.

Elle désigne pour 6 exercices, conformément aux dispositions en vigueur, le ou les commissaires aux comptes de l'institution.

La commission paritaire prend toutes décisions relatives à l'adhésion de l'institution à toute association ou union d'institutions de prévoyance, ainsi qu'à son retrait de ces associations ou unions, après avis motivé du conseil d'administration dans un délai de 4 mois. Ces décisions ne pourront s'appliquer qu'après accord exprès de la commission paritaire nationale des services de l'automobile.

Elle détermine les conditions et modalités d'adhésion de l'institution à tout organisme assurant la gestion commune des moyens nécessaires au fonctionnement des institutions paritaires de la branche professionnelle, après avis motivé du conseil d'administration dans un délai de 4 mois. Elle peut demander que les coûts afférents à cette adhésion lui soient communiqués.

Elle autorise, par délibération spéciale, les emprunts pour fonds de développement ainsi que les émissions, par l'institution, des titres ou emprunts subordonnés.

Elle transmet annuellement à la commission paritaire nationale des services de l'automobile tous documents et avis utiles en vue de lui faire apprécier l'opportunité ou la nécessité de procéder à un ajustement de l'annexe tarifaire du règlement de prévoyance obligatoire.

Elle alerte la commission paritaire nationale visée ci-dessus, lorsqu'elle constate l'existence d'un risque sérieux susceptible d'affecter durablement l'équilibre financier de l'institution, dès lors que les solutions envisagées pour réduire ce risque excèdent les attributions conférées à la commission paritaire par les présents statuts.

Les documents transmis par la commission paritaire de l'institution à la commission paritaire nationale sont simultanément communiqués au conseil d'administration, pour information.

Sous réserve des dispositions de l'alinéa suivant, la commission paritaire extraordinaire est seule habilitée à se prononcer sur la modification des statuts et règlements de l'institution, le transfert de tout ou partie d'un portefeuille d'opérations, que l'institution soit cédante ou cessionnaire, la fusion, la scission ou la dissolution de l'institution. Ces décisions feront l'objet d'un accord formalisé de la commission paritaire nationale des services de l'automobile.

Une commission paritaire extraordinaire est réunie dans les 2 mois qui suivent le dépôt de l'accord de branche quadriennal relatif à la composition du conseil d'administration de l'institution, pour entériner la décision prise par les partenaires sociaux. À l'issue de cette réunion, les mandats des membres de la commission paritaire sont remis à la disposition des organisations qui les avaient désignés.

Les organisations représentées font connaître à l'institution les noms des membres de la commission paritaire désignés pour la nouvelle mandature, au moins 1 mois avant la réunion de la commission paritaire ordinaire annuelle visée à l'article 12.

Article 14

Secrétariat de la commission paritaire

Un secrétaire de la commission paritaire est élu au sein de l'un des collèges de la commission paritaire. Lors de la même séance, un secrétaire adjoint est élu au sein de l'autre collège. Ils sont élus pour la durée de 1 an, avec permutation de ces deux fonctions selon le principe de l'alternance paritaire.

Le secrétaire est chargé de la convocation des membres de la commission paritaire et de la rédaction du procès-verbal de ses réunions.

Le procès-verbal des délibérations de la commission paritaire indique la date et le lieu de la réunion et comporte la liste des membres présents ainsi que les documents et rapports présentés, le compte rendu ou un résumé des débats, le texte des résolutions mises aux voix et le résultat des votes. Le procès-verbal de la commission paritaire est signé par au moins 1 membre d'une organisation syndicale d'employeurs et un membre d'une organisation syndicale de salariés. Les procès-verbaux sont établis sur un registre spécial coté et paraphé tenu au siège social, ou établis sur des feuilles mobiles dans les conditions requises par les textes en vigueur.

Les copies ou extraits des procès-verbaux de la commission paritaire sont valablement certifiés soit par le président ou le 1^{er} vice-président, soit par deux administrateurs choisis dans l'un et l'autre des collèges.

TITRE IV

ORGANISATION FINANCIÈRE

Article 15

Recettes et dépenses

Les exercices courent du 1^{er} janvier au 31 décembre. Les recettes de l'exercice comprennent :

- les cotisations afférentes à l'exercice dues par les membres adhérents et les participants ;
- les intérêts ou revenus de fonds, valeurs ou autres biens possédés par l'institution ;
- toutes autres ressources non interdites par la loi. Les dépenses de l'exercice comprennent :
 - les prestations versées aux participants ou aux adhérents ;
 - les sommes versées dans le cadre de l'action sociale ;
 - les dotations aux provisions, réserves légales et réglementaires ;
 - les frais de gestion et d'administration.

Article 16

Commissaires aux comptes

Le ou les commissaires aux comptes de l'institution exercent leurs fonctions conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et notamment celles des articles R. 931-3-52 à R. 931-3-64 du code de la sécurité sociale.

Les commissaires aux comptes sont convoqués à toute commission paritaire au plus tard lors de la convocation des membres de celle-ci. Ils sont convoqués, s'il y a lieu, à une réunion du conseil d'administration en même temps que les administrateurs eux-mêmes. La convocation des commissaires aux comptes est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Les commissaires aux comptes ne peuvent convoquer les membres de la commission paritaire qu'après avoir vainement requis leur convocation du secrétaire de celle-ci par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Les commissaires aux comptes certifient les comptes de l'institution dans les conditions prévues par les articles A. 931-3-32 et suivants du code de la sécurité sociale.

TITRE V

FUSION. – SCISSION. – DISSOLUTION

Article 17

Fusion et scission

Les opérations de fusion et de scission sont réalisées dans les conditions définies par les textes en vigueur et notamment par les articles R. 931-4-3 à R. 931-4-6 du code de la sécurité sociale.

Un ou plusieurs commissaires à la fusion ou à la scission, désignés par le président du tribunal de grande instance sur requête conjointe des institutions ou unions concernées, établissent sous leur responsabilité un rapport écrit sur les modalités de fusion ou de scission.

Dès lors que l'institution participe à une opération de fusion ou de scission, elle doit mettre à la disposition de ses membres participants et adhérents, au siège social, 1 mois au moins avant la date de la réunion de la commission paritaire, les documents énumérés à l'article A. 931-4-5 du code de la sécurité sociale.

Article 18

Dissolution

Hormis les cas de fusion ou de scission, l'institution est en liquidation dès l'instant de sa dissolution, pour quelque cause que ce soit. Sa dénomination sociale est alors suivie de la mention « Institution de prévoyance en liquidation ».

La personnalité morale de l'institution subsiste pour les besoins de la liquidation jusqu'à la clôture de celle-ci.

TITRE VI

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 19

Règlement intérieur

Le conseil d'administration peut établir un règlement intérieur pour le fonctionnement du conseil d'administration.

Le règlement intérieur fixe notamment un mécanisme de prévention des conflits et les cas d'incompatibilité et/ou d'exigence de déclaration (demande de remplacement, abstention sur certains débats, etc.), il prévoit que la liste des mandats soit complétée par un recueil des « déclarations d'intérêts », mis à jour annuellement, qui a pour objet de recenser les autres fonctions, responsabilités, activités exercées par chaque administrateur et potentiellement susceptibles de créer une situation de conflits d'intérêts avec ses fonctions.

Le règlement intérieur établit les modalités de l'évaluation annuelle des travaux du conseil d'administration prévue par les textes en vigueur.

ANNEXE 3

STATUTS DE L'ASSOCIATION IRP AUTO SOLIDARITÉ-PRÉVENTION

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Création

Pour l'application de l'article 1.27 de la convention collective nationale des services de l'automobile, ci-après dénommée la convention collective, les organisations représentatives des services de l'automobile créent une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901, qui prend la dénomination IRP AUTO SOLIDARITÉ-PREVENTION, ci-après dénommée l'association.

Cette association reçoit mandat conjoint desdites organisations et de l'organisme de référence visé à l'article 1.27 de la convention collective pour exécuter les missions qui lui sont dévolues.

Article 2

Composition

L'association se compose de membres adhérents qui sont des organisations syndicales et professionnelles représentatives dans la branche des services de l'automobile.

Article 3

Objet

L'association est chargée d'accueillir le fonds collectif visé au IV de l'annexe régime professionnel complémentaire de santé (RPCS) de la convention collective, et de mettre en œuvre des actions de solidarité et de prévention en faveur des salariés et des anciens salariés demandeurs d'emploi.

Elle décline de manière opérationnelle les orientations des actions de solidarité et les programmes de prévention arrêtés par la commission paritaire nationale des services de l'automobile, ci-après dénommée CPN.

Pour la réalisation de son objet, l'association utilise ses moyens propres, ou ceux de tout groupe de protection sociale auquel elle adhère, ainsi que tous autres qu'elle juge nécessaires.

Article 4

Siège social – Durée de l'association

Le siège social de l'association est fixé à Paris (16^e), 39, avenue d'Iéna.

Il pourra être transféré en tout autre lieu par décision du conseil d'administration.

L'association est créée pour la durée de la convention collective.

Article 5

Règlement intérieur

Le conseil d'administration peut établir un règlement intérieur ayant pour objet de préciser et compléter les règles de fonctionnement de l'association instituées par les présents statuts.

Il est seul compétent pour modifier ou abroger ce règlement intérieur lorsqu'il existe.

Article 6

Dissolution de l'association

Si une assemblée générale extraordinaire décide la dissolution de l'association, elle prend les dispositions nécessaires pour assurer la liquidation et la dévolution des biens, selon les circonstances qui entraînent la dissolution et, en tout état de cause, en accord avec les dispositions de la loi du 1^{er} juillet 1901.

Les dispositions prises par l'assemblée générale extraordinaire sont exécutées conformément aux dispositions de l'article 13.4, dernier alinéa. Elle se réunit le cas échéant, à l'initiative du président du conseil d'administration, pour prendre toutes dispositions utiles à l'application des accords paritaires qui seraient conclus entre les membres adhérents postérieurement à la décision de dissolution.

TITRE II

GESTION FINANCIÈRE

Article 7

Financement du dispositif de solidarité et de prévention

Le financement du dispositif de solidarité et de prévention est assuré par :

- la contribution instituée par la convention collective, conformément au titre V.2 de son annexe RPCS ;
- les subventions qui peuvent être accordées ;
- toute autre ressource non interdite par la loi et compatible avec l'objet de l'association.

Article 8

Dépenses

Les dépenses de l'association sont engagées dans la limite de son objet social et conformément au budget prévisionnel établi en fin de chaque exercice pour l'exercice suivant, ou d'un/de budget(s) rectificatif(s) approuvé(s) par le conseil d'administration de l'association. Ces dépenses s'effectuent pour la réalisation des programmes décidés par la CPN et transmis par l'organisme de référence.

Les dépenses sont engagées par le directeur général de l'association, dans le respect des délégations de pouvoir qui lui sont consenties par le conseil d'administration.

Article 9

Exercice social

L'exercice social concorde avec l'année civile.

Article 10

Comptabilité et commissaires aux comptes

Des comptes annuels sont établis selon les règles en vigueur.

Le contrôle des comptes de l'association est exercé par un commissaire aux comptes satisfaisant aux conditions de nomination prévues par la loi.

L'assemblée générale sur proposition du conseil d'administration, nomme, pour six exercices, un commissaire aux comptes titulaire et un commissaire aux comptes suppléant ; leurs fonctions expirant après l'assemblée générale qui statue sur les comptes du sixième exercice.

Le commissaire aux comptes suppléant est appelé à remplacer le titulaire en cas de refus, d'empêchement, de démission ou de décès.

Le commissaire aux comptes est convoqué à la réunion du conseil d'administration qui examine ou arrête les comptes de l'exercice écoulé ainsi qu'à l'assemblée générale, et s'il y a lieu, à toute autre

réunion du conseil d'administration. La convocation est effectuée selon les mêmes formes et sous les mêmes délais que ceux prévus pour la convocation, selon le cas, des administrateurs et des délégués à l'assemblée générale de l'association.

Le commissaire aux comptes présente à l'assemblée générale un rapport sur les comptes annuels qui rend compte des vérifications opérées par lui et un rapport spécial sur les conventions visées à l'article L. 612-5 du code de commerce.

Ce rapport spécial :

- contient l'énumération des conventions qui sont soumises à l'approbation de l'assemblée générale ;
- précise, pour chaque convention soumise à l'approbation de l'assemblée générale :
 - l'identité des personnes intéressées avec s'il y a lieu indication du nom des personnes morales visées à l'article 14.3.1 ;
 - sa nature et son objet ;
 - ses modalités essentielles comprenant l'indication des prix ou tarifs pratiqués, des ristournes et commissions consenties, et toutes autres indications permettant à l'assemblée générale d'apprécier l'intérêt qui s'attachait à la conclusion ou au renouvellement de la convention.

TITRE III GOUVERNANCE

Article 11

Conseil d'administration

Article 11.1

Composition du conseil d'administration

L'association est administrée par un conseil d'administration de forme paritaire, composé de trente membres.

Pour le collège des entreprises, les organisations professionnelles représentatives nomment quinze administrateurs à raison de :

- 11 pour le CNPA ;
- 2 pour la FNAA ;
- 2 pour l'ASAV.

Pour le collège des salariés, les organisations syndicales de salariés représentatives nomment 15 administrateurs, chacun étant issu d'une entreprise entrant dans le champ d'application de la convention collective ou bien salarié d'une des organisations ci-dessous. Ces administrateurs sont nommés à raison de :

- 3 pour la fédération générale de la métallurgie CFDT ;
- 3 pour la fédération de la métallurgie CFTC ;
- 3 pour la fédération de la métallurgie CFE-CGC ;
- 3 pour la fédération des travailleurs de la métallurgie CGT ;
- 3 pour la fédération confédérée FO de la métallurgie.

Les administrateurs doivent être majeurs et jouir de leurs droits civiques. Ils ne peuvent être, directement ou indirectement, salariés de l'association ni de tout groupe de protection sociale auquel l'association adhère ou dont elle est membre, pour la réalisation de son objet. Un ancien salarié de l'association ou de ce groupe ne peut être nommé administrateur pendant une durée de 3 ans à compter de la rupture de son contrat de travail.

Article 11.2

Mandat

Article 11.2.1

Durée du mandat des administrateurs

La durée du mandat d'administrateur est de 4 ans.

Après le dépôt de l'accord de branche quadriennal confirmant la composition du conseil ou la modifiant, les organisations représentées font connaître à l'institution les noms des administrateurs désignés pour la nouvelle mandature, dans le délai de 1 mois précédant l'assemblée générale statuant sur les comptes de l'exercice écoulé.

Le mandat commence lors de l'installation du conseil d'administration, réuni à cet effet par le directeur général de l'institution immédiatement après la tenue de l'assemblée générale visée ci-dessus.

Il prend fin à l'issue de la réunion de l'assemblée générale statuant sur les comptes de l'exercice écoulé et tenue dans l'année au cours de laquelle expire le mandat de cet administrateur.

La qualité d'administrateur se perd par décès, démission de l'organisation représentée, ou retrait du mandat confié par ladite organisation. L'administrateur sortant doit être remplacé par l'organisation qui l'avait désigné. Le nouvel administrateur termine le mandat en cours de l'administrateur sortant.

Chaque mandat est renouvelable 2 fois, consécutivement au mandat initial.

Article 11.2.2

Gratuite et disponibilité

Les fonctions d'administrateur sont gratuites.

Toutefois, sont pris en charge les remboursements des frais de déplacement et de séjour ainsi que les pertes de salaires subies à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions, dans les conditions et limites définies par le conseil d'administration, et en tout état de cause sans que cela puisse entraîner un remboursement ou une indemnisation au-delà des montants réels justifiés.

Les administrateurs s'engagent à assister avec assiduité aux réunions de conseil d'administration. En cas d'absence, ils s'engagent à donner procuration à un autre administrateur de leur collège.

Article 11.3

Pouvoirs du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour administrer l'association, et notamment :

- il approuve à chaque réunion le procès-verbal de la séance précédente ;
- il délibère sur l'ordre du jour, il autorise des délégations de pouvoirs notamment au directeur général avec faculté de subdéléguer ;
- il approuve le budget prévisionnel établi par le directeur général pour l'exercice suivant, sur la base du plan d'activité établi par l'organisme de référence et validé par la CPN ;
- il approuve le(s) budget(s) rectificatif(s) établi(s) par le directeur général en cours d'exercice ;
- il examine et arrête les comptes de l'exercice ;
- il propose à l'assemblée générale la désignation d'un commissaire aux comptes titulaire et d'un commissaire aux comptes suppléant ;
- il valide les projets d'ordre du jour et de résolutions pour l'assemblée générale ;
- il peut proposer tout projet de modifications des statuts qu'il soumet à l'assemblée générale ;
- il établit le cas échéant, et amende le règlement intérieur ;

- il établit et amende une charte de déontologie, dans le respect des principes posés par l'article 14.1 ;
- il prend toutes mesures pour s'assurer du respect de cette charte de déontologie, ainsi que pour mettre en place un dispositif de contrôle permanent et de traitement des conflits d'intérêts ;
- il nomme en son sein une ou plusieurs commissions dont une spécifique au suivi des actions et aux appels d'offres, toute commission exerçant son activité sous la responsabilité du conseil d'administration ;
- il diligente, en accord avec le programme d'actions, toute étude propre à évaluer les besoins de la branche en matière de solidarité et de prévention ;
- il lance, par l'intermédiaire de la commission créée à cet effet, tout appel d'offres propre à atteindre les objectifs fixés par le programme d'actions ;
- il sélectionne, sur proposition de ladite commission de suivi des actions et des appels d'offres, tout prestataire afin de réaliser les actions prioritaires ainsi identifiées ;
- il vérifie la bonne fin des actions entreprises ;
- il rapporte à l'assemblée générale de son action et de toute difficulté soulevée dans la réalisation des objectifs fixés ;
- il diligente toute étude relative à l'objet de l'association, en coordination avec les organismes de branche intervenant dans les domaines de l'observation prospective ;
- il propose à la CPN toute évolution de la politique d'actions de solidarité et de prévention ;
- il élabore un rapport annuel retraçant les aspects financiers et l'activité de l'association, qu'il transmet à la CPN, assorti de son avis.

Article 11.4

Réunions et délibérations du conseil d'administration

Le conseil d'administration se réunit au moins quatre fois par an et chaque fois qu'il est nécessaire. La convocation est adressée au moins 15 jours à l'avance et comporte l'ordre du jour, établi conjointement par le président et le 1^{er} vice-président.

Par dérogation à l'alinéa précédent, l'ordre du jour doit comporter le ou les points dont l'inscription est demandée conjointement par sept administrateurs au moins issus du même collège, ou conjointement par 12 administrateurs au moins issus des 2 collèges. Cette inscription est de droit lorsque la demande est parvenue à la présidence paritaire au moins 21 jours calendaires avant la date de la réunion.

La convocation mentionne le lieu de la tenue du conseil d'administration.

Un conseil d'administration extraordinaire peut être demandé par le commissaire aux comptes de l'association, ou par la présidence paritaire de l'association, ou conjointement par 7 administrateurs au moins issus du même collège, ou conjointement par 12 administrateurs au moins issus des 2 collèges.

Une telle demande doit être adressée conjointement, par lettre recommandée avec avis de réception, au président et au premier vice-président de l'association lorsqu'elle n'émane pas de ces derniers. Elle doit préciser l'ordre du jour sur lequel le conseil d'administration sera amené à délibérer. Dès réception et dans un délai de 15 jours maximum, le président et le 1^{er} vice-président fixent la date du conseil d'administration et le président fait adresser les convocations.

Chaque administrateur ne peut détenir plus d'un pouvoir dans son collège.

Pour la tenue du conseil doivent être présents ou représentés au moins la moitié des administrateurs dans chaque collège.

Le directeur général de l'association participe aux réunions du conseil d'administration.

Les décisions du conseil d'administration sont adoptées lorsqu'elles ont recueilli la majorité des voix des administrateurs présents ou représentés et ayant droit de vote.

Il est tenu procès-verbal de chaque réunion, cosigné par le président et le 1^{er} vice-président, ou en cas d'empêchement par un administrateur de leur collège. Une feuille de présence est établie, et est signée par les administrateurs pour eux-mêmes et leurs mandants en cas de procuration. Cette feuille de présence est conservée dans un registre spécifique pour justifier de la réalisation du quorum et des majorités.

Article 11.5

Présidence paritaire

Article 11.5.1

Élection du président et des vice-présidents

Un président et 3 vice-présidents de l'association sont élus par le conseil d'administration, respectivement au sein du collège des représentants d'organisations syndicales et de celui des employeurs. Le président et le 1^{er} vice-président alternent à mi-mandat, selon le principe de l'alternance paritaire. Le 2^e et le 3^e vice-président, qui sont élus chacun respectivement au sein des 2 collèges, alternent également à mi-mandat.

Le 2^e vice-président est issu du même collège que celui du président, le 3^e vice-président est issu du même collège que celui du 1^{er} vice-président.

Une même personne ne peut être élue plus de 2 fois en tant que président ou premier vice-président de l'association.

Article 11.5.2

Fonctions du président et des vice-présidents

Le président :

- signe la lettre de convocation aux réunions du conseil d'administration et aux assemblées générales ;
- établit conjointement avec le premier vice-président l'ordre du jour des conseils d'administration, sauf lorsque celui-ci est convoqué à la demande du commissaire aux comptes de l'association ou des administrateurs dans les conditions indiquées aux 4^e et 5^e alinéas de l'article 11.4 ;
- le cas échéant, signe conjointement avec le premier vice-président l'ordre du jour comportant les points inscrits en application du 2^e alinéa de l'article 11.4 ;
- établit conjointement avec le premier vice-président le projet d'ordre du jour de l'assemblée générale, sauf lorsque celle-ci est convoquée à la demande de plusieurs membres d'un ou des 2 collèges des membres adhérents dans les conditions indiquées à l'article 13.2 ;
- cosigne avec le 1^{er} vice-président les procès-verbaux du conseil d'administration ainsi que les procès-verbaux des assemblées générales ;
- assure la régularité du fonctionnement de l'association, en premier lieu du conseil d'administration et de l'assemblée générale, et signe tous actes et délibérations ;
- représente l'association en justice et dans les actes de la vie civile et possède tous pouvoirs à l'effet d'engager l'association, sauf pour les actes pour lesquels le conseil d'administration a donné mandat spécifiquement au directeur général ;
- exécute ou fait exécuter toutes délibérations du conseil d'administration relatives aux actions judiciaires ou juridictionnelles engagées par l'association ;
- communique sans délai au commissaire aux comptes les informations qui lui sont transmises par le directeur général ou les autres membres du conseil d'administration conformément à l'article 14.3.2 ;

- répond aux questions écrites formulées, conformément aux dispositions des articles 15.2, par les délégués de l'assemblée générale.

Le 1^{er} vice-président est chargé des missions conjointes énumérées ci-dessus et, plus généralement, d'assister le président.

En cas d'empêchement du président, le 1^{er} vice-président exerce les fonctions du président. À ce titre en particulier, il signe la lettre de convocation aux réunions du conseil d'administration et aux assemblées générales ainsi que les procès-verbaux. Pour les actions conjointes, il est assisté du 2^e vice-président.

En cas d'empêchement du 1^{er} vice-président pour les actions conjointes, le président est assisté du 3^e vice-président.

Article 12

Directeur général

Le directeur général de l'association est le directeur général de l'organisme de référence visé à l'article 1^{er}.

Il répond de ses missions devant le conseil d'administration.

Il assiste aux réunions du conseil d'administration et des commissions.

Il établit en fin d'exercice le projet du budget de gestion et des projets de budget rectificatif qu'il communique au conseil d'administration.

Il prend toutes les dispositions nécessaires pour l'organisation et le fonctionnement administratif et financier de l'association.

Il informe le conseil d'administration des subdélégations de pouvoirs qu'il a consenties, celui-ci pouvant limiter la durée et les montants d'autorisation de ces subdélégations.

Il rend compte au conseil d'administration des subdélégations qu'il a consenties.

Il signale au commissaire aux comptes tout manquement à la charte de déontologie visée à l'article 14.1.

Dans le cadre de sa délégation de pouvoirs par le conseil d'administration, le directeur général est chargé d'exécuter les décisions prises par le conseil d'administration, d'engager les dépenses, d'effectuer les formalités légales ou réglementaires.

Les délégations de pouvoirs reçues du conseil d'administration par le directeur général sont établies pour une durée de 1 an renouvelable tacitement. Au moins 1 fois par an et avant tout renouvellement de chaque délégation, le directeur général rend compte au conseil d'administration des actions entreprises dans ce cadre.

Au cours de ses fonctions, le directeur général doit faire connaître au conseil d'administration tout projet personnel d'activité professionnelle supplémentaire, afin que ce dernier puisse apprécier sa compatibilité avec les fonctions qui lui sont confiées. S'il les estime incompatibles, le conseil d'administration interdit au directeur général de les exercer.

Article 13

Assemblée générale

Article 13.1

Composition

L'assemblée générale est composée de 30 délégués :

- un collège de 15 délégués représentant les organisations professionnelles adhérentes de l'association, à raison de :
 - 11 pour le CNPA ;

- 2 pour la FNAA ;
- 2 pour l'ASAV,
- un collège de 15 délégués désignés par les organisations syndicales de salariés adhérentes, chacun étant issu d'une entreprise entrant dans le champ d'application de la convention collective ou bien salarié d'une de ces organisations, à raison de :
 - 3 pour la fédération générale de la métallurgie CFDT ;
 - 3 pour la fédération de la métallurgie CFTC ;
 - 3 pour la fédération de la métallurgie CFE-CGC ;
 - 3 pour la fédération des travailleurs de la métallurgie CGT ;
 - 3 pour la fédération confédérée FO de la métallurgie.

Les délégués de l'assemblée générale ne peuvent pas être désignés parmi les administrateurs.

Le mandat des 30 délégués de l'assemblée générale est de 4 ans. À l'issue de l'assemblée générale extraordinaire visée au 6^e alinéa de l'article 13.3, les mandats des membres de l'assemblée générale sont remis à la disposition des organisations qui les avaient désignés. Les organisations représentées font alors connaître à l'Institution les noms des membres qu'ils désignent pour la nouvelle mandature, au moins 1 mois avant la tenue de l'assemblée générale ordinaire.

Le président du conseil d'administration et les 3 vice-présidents assistent de droit aux réunions de l'assemblée générale, sans voix délibérative.

L'assemblée générale est présidée par le président, qui est assisté par le 1^{er} vice-président.

Article 13.2

Convocation

L'assemblée générale ordinaire se réunit au moins une fois par an et chaque fois que nécessaire :

- a) Sur convocation du président du conseil d'administration ;
- b) À la demande conjointe d'au moins 7 membres du même collège, ou de 12 issus des 2 collèges, qui doit être adressée au président du conseil d'administration par lettre recommandée avec avis de réception et indiquer l'ordre du jour.

Dans le cas visé au a), la convocation qui comporte l'ordre du jour est adressée au moins 15 jours à l'avance. Dans le cas visé au b), la convocation doit être adressée dans un délai de 30 jours suivant la réception de la demande par le président.

L'assemblée générale extraordinaire se réunit sur convocation du président du conseil d'administration. La convocation, qui mentionne l'ordre du jour, doit être adressée au moins 30 jours à l'avance.

Les convocations aux assemblées générales sont adressées par tout moyen permettant de leur conférer une date certaine. Elles mentionnent le lieu de la tenue de l'assemblée générale, qui peut être le siège social de l'association ou tout autre lieu.

Article 13.3

Délibérations

Les délégués de l'assemblée générale doivent répondre personnellement aux convocations. Chaque délégué présent ne peut détenir plus d'un pouvoir dans son collège.

L'assemblée générale ne peut valablement délibérer que si, dans chaque collège, la moitié au moins des délégués sont présents ou représentés. À défaut de ce quorum, elle est à nouveau convoquée dans les 30 jours suivants. Elle peut alors délibérer quel que soit le nombre de délégués présents, à la seule condition que les 2 collèges soient représentés.

Les questions posées oralement en séance peuvent faire l'objet de débats. Une réponse circonstanciée en séance n'est impérative que pour les questions écrites visées à l'article 15.2.

Les décisions de l'assemblée générale ordinaire sont prises à la majorité simple des voix des délégués présents ou représentés dans chaque collège.

Aucun délégué intéressé à l'une des conventions visées dans le rapport spécial du commissaire aux comptes ne peut prendre part au vote qui concerne cette convention (alinéa déplacé).

Les décisions de l'assemblée générale extraordinaire sont prises à la majorité des deux tiers des délégués présents ou représentés dans chaque collège.

Une assemblée générale extraordinaire est réunie dans les 2 mois qui suivent le dépôt de l'accord de branche quadriennal visé au paragraphe 11.2.1, pour entériner la décision prise quant à la composition du conseil d'administration de l'institution.

Il est établi un procès-verbal cosigné par le président et le vice-président ainsi qu'une feuille de présence émargée par chaque délégué. La feuille d'émargement est conservée dans un registre de présence pour justifier de la réalisation des quorums et des majorités.

Article 13.4

Attributions de l'assemblée générale

Les attributions de l'assemblée générale ordinaire sont les suivantes :

- a) Nommer le commissaire aux comptes titulaire et le commissaire aux comptes suppléant sur proposition du conseil d'administration ;
- b) Approuver les comptes annuels après avoir entendu le rapport du conseil d'administration et le rapport du commissaire aux comptes ;
- c) Approuver les conventions décrites dans le rapport spécial du commissaire aux comptes ;
- d) Donner quitus de sa gestion au conseil d'administration.

Les attributions de l'assemblée générale extraordinaire sont les suivantes :

- e) Approuver toutes modifications des statuts de l'association compatibles avec les dispositions de la convention collective et notamment de son article 1.27 ;
- f) Prononcer la dissolution de l'association ;
- g) Décider la scission ou la fusion avec une ou plusieurs autres associations ;
- h) En cas de dissolution de l'association pour quelque cause que ce soit, désigner parmi les dirigeants de l'association ou en dehors, un ou des liquidateurs chargés des opérations de liquidation ;
- i) Décider la dévolution de l'actif net conformément aux dispositions de la loi du 1^{er} juillet 1901.

Les décisions adoptées par l'assemblée générale extraordinaire ne peuvent être exécutées qu'à défaut d'accord contraire conclu en CPN au plus tard dans les 2 mois qui suivent, sous réserve du droit légal d'opposition audit accord.

TITRE IV

BONNES PRATIQUES

Article 14

Déontologie et conflits d'intérêts

Article 14.1

Charte de la déontologie, de la prévention et du traitement des conflits d'intérêts

La charte de la déontologie, de la prévention et du traitement des conflits d'intérêts établie par le conseil d'administration définit :

- l'identification des personnes physiques ou morales qui peuvent se trouver en conflits d'intérêts avec l'association ;

- l'identification aussi exhaustive que possible des situations dans lesquelles un conflit d'intérêts serait respectivement avéré, probable, et possible, en conformité avec les stipulations des présents statuts ;
- les mesures prises en vue de la prévention des conflits, notamment en ce qui concerne les incompatibilités de fonctions ;
- la mise en place d'un dispositif de contrôle permanent ;
- la mise en place d'une procédure de gestion des conflits d'intérêts prévoyant notamment des procédures d'alerte et de solution aux conflits d'intérêts constatés et qui n'ont pu être évités malgré les mesures de prévention mises en place.

Le conseil d'administration détermine :

- toute modification nécessaire de la charte au regard du retour d'expérience ;
- tous projets de résolution des modifications des statuts de l'association pouvant être rendus nécessaires pour améliorer la déontologie et la prévention des conflits d'intérêts.

Article 14.2

Traitement des conflits d'intérêts en cas d'appel d'offres

Lors du dépouillement des candidatures de réponses aux appels d'offres par la commission de suivi des actions et d'appels d'offres et avant l'arrêté de la liste des candidatures retenues, chacun des administrateurs membres de ladite commission est tenu de déclarer en réunion de commission ou au plus tard dans un délai de 8 jours, par lettre avec accusé de réception adressée au président de l'association, l'existence d'une situation d'éventuel conflit d'intérêts avec lui-même ou avec le membre de l'association qu'il représente.

Il en est de même pour tout administrateur du conseil d'administration lors de la présentation de la liste des candidatures au conseil d'administration.

Cette déclaration s'impose également, pour toute situation d'éventuel conflit d'intérêts postérieure à l'établissement de la liste, selon les mêmes modalités à compter de la date à laquelle cette situation est née.

Est considéré comme une situation d'éventuel conflit d'intérêts, le cas dans lequel un membre du conseil d'administration se trouve, ou bien s'est trouvé au cours des 5 dernières années, dans l'une des situations visées à l'article 14.3.1. ci-dessous.

Les membres du conseil d'administration qui déclarent une situation d'éventuel conflit d'intérêts ne peuvent pas assister aux débats à ladite commission, ni à ceux du conseil d'administration consécutifs à ces débats, ni prendre part aux délibérations en lien avec les dossiers d'appels d'offres visés ci-dessus.

Les personnes morales candidates aux appels d'offres sont tenues de joindre au dossier de candidature la liste des relations organiques ou commerciales et des conventions financières, conclues ou poursuivies au cours de l'année civile précédant l'envoi de l'avis d'appel d'offres, avec les membres de l'association.

Article 14.3

Conventions conclues avec l'association

Article 14.3.1

Conventions soumises à déclaration

Le directeur général, les membres du conseil d'administration, et les délégués de l'assemblée générale doivent déclarer les conventions conclues :

- directement, ou par personne interposée, entre eux et l'association ;

- ou entre l’association et une autre personne morale dont ils seraient par ailleurs un associé, gérant, administrateur, directeur général, directeur général délégué, membre du directoire ou du conseil de surveillance, actionnaire disposant d’une fraction des droits de vote supérieure à 10 % ou de toute autre fonction de direction ;
- ou entre l’association et toute personne morale dans laquelle ils auraient un intérêt direct ou indirect, au titre notamment des fonctions dirigeantes ou délibérantes, ou d’une participation au capital ou d’un lien salarié ou d’une relation commerciale à titre non salarié, ou d’une position d’influence en raison de l’exercice de leurs activités.

La même obligation de déclaration s’impose aux conventions renouvelées y compris par tacite reconduction.

Lorsque la conclusion ou le renouvellement d’une convention telle que visée ci-dessus est inscrite à l’ordre du jour du conseil d’administration, l’administrateur concerné ne peut pas prendre part au vote ni donner pouvoir aux fins de le représenter.

Article 14.3.2

Modalités de la déclaration

La déclaration est réalisée par la communication à la présidence paritaire de l’association, qui en avise aussitôt le commissaire aux comptes, d’une copie de la convention ou, lorsque la convention n’a pas fait l’objet d’un écrit, d’une lettre signée personnellement par le membre du conseil d’administration intéressé précisant :

- le nom des personnes morales concernées visées à l’article 14.3.1 ;
- la nature et l’objet de la convention donnant lieu à déclaration ;
- les modalités essentielles de la convention donnant lieu à déclaration incluant l’indication des prix ou tarifs pratiqués, des ristournes et commissions consenties, et toutes autres indications permettant d’apprécier l’intérêt qui s’attachait à la conclusion ou au renouvellement de la convention déclarée.

Cette déclaration est effectuée dans un délai maximum de 21 jours calendaires à compter de date de conclusion ou de la date de prise d’effet du renouvellement de la convention.

Article 14.3.3

Approbation par l’assemblée générale

Les conventions soumises à déclaration, relevant de l’article L. 612-5 du code de commerce, font l’objet du rapport spécial du commissaire aux comptes de l’association visé à l’article 10.

Elles sont soumises pour approbation à l’assemblée générale statuant sur les comptes de l’exercice écoulé.

Article 15

Transparence et contrôle

Article 15.1

Droit de communication permanent des délégués

Chacun des délégués de l’assemblée générale peut à tout moment, par lui-même ou par mandataire, prendre connaissance au siège social de l’association des documents suivants, en vigueur au cours des 3 derniers exercices :

- le règlement intérieur de l’association lorsqu’il existe ;
- la charte de déontologie de l’association ;
- les statuts de l’association.

Article 15.2

Droit des délégués de poser des questions écrites

À compter de la date de réception de l'ordre du jour d'une assemblée générale, chacun des délégués de l'assemblée générale peut poser des questions écrites.

Les questions écrites doivent être adressées au siège social de l'association par lettre recommandée avec avis de réception à l'attention du président, au moins 10 jours calendaires avant la tenue de l'assemblée.

Ces questions doivent être en rapport direct avec l'ordre du jour de l'assemblée. Il y est répondu en séance.

Les questions posées et les réponses apportées sont retranscrites dans le procès-verbal de l'assemblée.

ANNEXE 4

STATUTS DU CESA

Article 1^{er}

Constitution

Entre les organisations patronales et syndicales représentatives des services de l'automobile, il a été créé un centre d'études des services de l'automobile (CESA), association paritaire à but non lucratif régie par la loi du 1^{er} juillet 1901, pour la promotion et le développement du dialogue paritaire au niveau de la branche.

Cette association, membre du groupe de protection sociale IRP AUTO et ci-après dénommée « l'association », prend la dénomination suivante : « IRP AUTO CESA ».

Article 2

Objet

L'association a pour objet :

- d'assister les organisations professionnelles et syndicales de salariés dans la définition et la réalisation de leurs actions concertées, notamment pour ce qui concerne les enquêtes, études et éditions intéressant les entreprises et les salariés de la branche ;
- de promouvoir le paritarisme au sein de la branche des services de l'automobile et de faciliter l'exercice des mandats de représentation ;
- de mettre les ressources visées à l'article 1.05 *b* de la convention collective à la disposition des organisations susvisées, et de recueillir le rapport d'activité visé à l'article 3 de l'accord paritaire national relatif au fonctionnement du paritarisme.

Article 3

Siège et durée de l'association

Le siège social de l'association est fixé à Paris, 39, avenue d'Iéna, 75016 Paris. Il peut être transféré en tout autre lieu sur simple décision du conseil d'administration.

La durée de l'association est illimitée.

Article 4

Conseil d'administration

4.1. Composition

L'association est administrée par un conseil d'administration de 20 membres comprenant pour moitié des représentants des organisations d'employeurs et pour moitié des représentants des organisations de salariés.

Les 10 sièges du collège des salariés sont pourvus de la manière suivante :

- CFDT, 2 représentants ;
- CFE-CGC, 2 représentants ;
- CFTC, 2 représentants ;
- CGT, 2 représentants ;
- FO, 2 représentants.

Les 10 sièges du collège des employeurs sont pourvus de la manière suivante :

- CNPA, 8 représentants ;
- FNA, 1 représentant ;
- ASAV, 1 représentant.

Au sein de chaque collège, chaque organisation procède aux désignations de façon à refléter au mieux la répartition des hommes et des femmes constatée dans la branche, notamment à l'occasion du remplacement d'un administrateur. Lors du renouvellement quadriennal des mandats, les organisations représentées se concertent à cette fin avant de procéder aux désignations.

4.2. Mandat des administrateurs

La durée du mandat d'administrateur est de 4 ans.

Après le dépôt de l'accord de branche quadriennal confirmant la composition du conseil ou la modifiant, les organisations représentées font connaître à l'institution les noms des administrateurs désignés pour la nouvelle mandature, dans le délai de 1 mois précédant l'assemblée générale statuant sur les comptes de l'exercice écoulé.

Le mandat commence lors de l'installation du conseil d'administration, réuni à cet effet par le directeur général de l'institution immédiatement après la tenue de l'assemblée générale visée ci-dessus.

Il prend fin à l'issue de la réunion de l'assemblée générale statuant sur les comptes de l'exercice écoulé et tenue dans l'année au cours de laquelle expire le mandat de cet administrateur.

Les administrateurs doivent être majeurs et jouir de leurs droits civils et civiques.

Les administrateurs de l'association ne peuvent être – directement ou indirectement – salariés de celle-ci. Un ancien salarié de l'association ne peut être nommé administrateur de celle-ci pendant une durée de 3 ans à compter de la rupture de son contrat de travail.

Les fonctions d'administrateur sont gratuites. Les frais de déplacement et de séjour engagés à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions sont remboursés sur justificatif.

La qualité d'administrateur se perd par décès, démission, perte de la qualité de représentant d'un membre adhérent, démission de l'organisation représentée ou retrait du mandat confié par ladite organisation.

Les administrateurs sont tenus de faire connaître à l'association, dans le délai de 1 mois, la perte de leur qualité de représentant d'un membre adhérent.

L'administrateur sortant est remplacé, dans le délai de 1 mois, par l'organisation qui l'avait désigné dans le respect de l'objectif visé au dernier alinéa du paragraphe 4.1.

Le nouvel administrateur termine le mandat en cours de l'administrateur sortant.

4.3. Rôle

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour administrer l'association. Il détermine les orientations de l'association dans le respect de son objet social, et il arrête les comptes annuels.

Il délibère sur l'ordre du jour arrêté par le président.

Il accorde les délégations de signature pour le fonctionnement des comptes et délègue au président et au secrétaire les pouvoirs qu'il estime nécessaires.

Le conseil d'administration établit si nécessaire un règlement intérieur destiné à préciser les conditions d'application des présents statuts, et toute autre mesure à caractère général.

4.4. Réunions et délibérations

Le conseil d'administration se réunit autant que de besoin et au moins une fois par an.

Le président ou, en cas d'empêchement, le secrétaire convoque le conseil d'administration et fixe l'ordre du jour de ses réunions. La convocation doit être adressée par lettre simple au moins 15 jours à l'avance.

Le conseil d'administration ne délibère valablement que si la moitié au moins de ses membres sont présents ou représentés. Chaque représentant peut se faire remettre au plus un pouvoir d'un représentant absent du même collège.

Au sein du conseil d'administration, les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. Chaque représentant dispose d'une voix. Le vote a lieu à main levée.

Les administrateurs, comme toute personne assistant aux réunions du conseil, sont tenus à la discrétion et au secret des délibérations.

Un administrateur qui serait absent 3 réunions consécutives dans l'année, sans justification, perd son mandat au sein de l'association.

Il est tenu un registre de présence qui est signé par les administrateurs participant à la séance du conseil d'administration.

Le procès-verbal de la séance indique le nom des administrateurs présents, représentés, excusés ou absents. Il fait état de la présence de toute autre personne ayant assisté à tout ou partie de la réunion.

Le procès-verbal est revêtu de la signature du président et du secrétaire. En cas d'empêchement du président, le secrétaire présidant le conseil d'administration, le procès-verbal est revêtu de la signature de ce dernier et de celle d'un administrateur appartenant à l'autre collège.

Les copies ou extraits des procès-verbaux des délibérations sont valablement certifiés par le président ou le secrétaire ou, en cas d'empêchement, par tout administrateur.

Il est suffisamment justifié du nombre des administrateurs en exercice ainsi que de leur présence ou de leur représentation à une séance du conseil d'administration, par la production d'une copie ou d'un extrait de procès-verbal.

Article 5

Assemblée générale

Le conseil d'administration tient lieu d'assemblée générale et, à ce titre, se réunit au moins une fois par an.

À la majorité simple des membres, l'assemblée générale :

- approuve les comptes annuels ;
- approuve le rapport annuel du président ;
- procède à l'élection du président et du secrétaire, dans les conditions indiquées à l'article 6 ;
- nomme, pour une durée de 4 exercices, un commissaire aux comptes qui ne peut être le même que celui de l'organisme avec lequel l'association est liée par un protocole de recouvrement des cotisations ;
- prend toute autre résolution et décision dans le cadre des présents statuts, à l'exception des résolutions prises à la majorité qualifiée.

À la majorité qualifiée des 2/3 des membres, l'assemblée générale prononce la dissolution de l'association. Cette décision ne peut toutefois être prise que si l'association n'est plus l'organisme désigné par la convention collective des services de l'automobile pour promouvoir l'action des partenaires sociaux.

Lorsque le conseil d'administration tient lieu d'assemblée générale, les décisions sont prises collège par collège.

Article 6

Président et secrétaire

Le président et le secrétaire sont élus pour 1 an, l'un par la partie patronale et l'autre par la partie syndicale, avec alternance des fonctions entre les deux parties après chaque mandat.

Le président et le secrétaire sont révocables à tout moment.

Le président, ou en cas d'empêchement, le secrétaire :

- convoque le conseil d'administration et fixe l'ordre du jour ;
- préside les réunions du conseil d'administration et signe tous les actes ou délibérations ;
- représente activement et passivement l'association en justice et dans les actes de la vie civile ;
- exécute ou fait exécuter toutes délibérations du conseil d'administration relatives aux actions juridictionnelles engagées par l'association.

Par délégation du conseil d'administration, le président et le secrétaire administrent l'association dans tous les actes de disposition.

Le président et le secrétaire contrôlent notamment la bonne application de l'article 1-04 *bis c)* de la convention collective, et des accords paritaires conclus pour sa mise en œuvre, au niveau de l'exécution de la collecte comme du règlement des dépenses. À cet effet, ils se réunissent au moins 1 fois par trimestre.

Ils rendent compte de leur mission à l'assemblée générale, à la demande de celle-ci et en tout état de cause à l'échéance de leur mandat.

Les fonctions de président et de secrétaire sont gratuites. Les frais de déplacement et de séjour motivés par l'exercice de leur mandat leur sont remboursés sur justificatif.

Les modalités de prise de parole publique du président et du secrétaire doivent respecter le principe du paritarisme lorsqu'ils s'expriment au nom du conseil d'administration.

Article 7

Ressources et dépenses

7.1. Ressources

Les ressources de l'association se composent :

- d'une cotisation forfaitaire annuelle fixée par le conseil d'administration, versée par chacun de ses membres, au plus tard le 15 février de chaque année ;
- de toutes ressources découlant des décisions paritaires ;
- des subventions pouvant être allouées pour la réalisation de toute étude sociale ;
- plus généralement, de toute autre ressource non contraire à la législation en vigueur.

7.2. Dépenses

Les dépenses de l'association correspondent aux frais qu'elle engage, dans les limites de son objet social, conformément au budget prévisionnel établi au début de chaque exercice par le conseil d'administration.

Les dépenses sont engagées par le président ou le secrétaire, dans le respect des pouvoirs qui leur sont attribués par le conseil d'administration.

Article 8

Modification des statuts

Les statuts de l'association ne peuvent être modifiés que par accord collectif conclu au sein de la commission paritaire nationale des services de l'automobile.

Article 9

Dissolution de l'association

La dissolution de l'association visée à l'article 5 est décidée par l'assemblée générale, qui, dès lors, nomme un ou plusieurs liquidateurs qui lui rendent compte de l'état des opérations de liquidation.

Le ou les liquidateurs se substituent au conseil d'administration.

Article 10

Formalités

Le président, au nom du conseil d'administration, est chargé de remplir toutes les formalités de déclaration et de publication prescrites par la législation en vigueur.

ANNEXE 5

STATUTS D'IRP AUTO APASCA

Article 1^{er}

Institution

Pour l'application de l'article 1.29 de la convention collective nationale des services de l'automobile, il a été créé une association loi du 1^{er} juillet 1901, qui a pris la dénomination « association paritaire d'action sociale et culturelle de l'automobile » (IRP AUTO APASCA), ci-après dénommée l'association.

Article 2

Composition

L'association se compose de membres adhérents qui sont les organisations syndicales de salariés et professionnelles représentatives dans la branche des services de l'automobile.

Article 3

Objet

L'association est chargée de promouvoir et de gérer des actions sociales et culturelles en faveur des salariés visés à l'article 1.29 de la convention collective des services de l'automobile. Dans ce cadre l'objectif prioritaire est l'assistance du plus grand nombre d'ayants droit, sous forme d'aides individuelles aux vacances et aux études, d'aides en cas de difficultés passagères, ainsi que d'actions pour le développement des loisirs et de la culture.

L'objet de l'association, défini par l'article 1.27 *a* de la convention collective, correspond à celui d'un comité d'entreprise en matière d'activités culturelles et sociales. Les actions de l'association bénéficient à tous les salariés de la profession quelle que soit la taille de l'entreprise.

Chacun des membres adhérents s'engage à participer à la fixation des choix et orientations de l'association, dans le seul intérêt des salariés des entreprises relevant de la convention collective.

Pour la réalisation de son objet, l'association utilise ses moyens propres ou ceux de toute entité à laquelle elle adhère, ainsi que tous ceux qu'elle juge nécessaires.

Article 4

Siège social. – Durée de l'association

Le siège social de l'association est fixé à l'adresse du siège social du Groupe IRP AUTO.

L'association est créée pour la durée de la convention collective.

Article 5

Composition du conseil d'administration

L'association est administrée par un conseil d'administration de forme paritaire, composé de vingt membres nommés par les membres adhérents. Les organisations professionnelles adhérentes nomment dix administrateurs à raison de :

- 8 pour le CNPA ;
- 1 pour la FNA ;
- 1 pour l'ASAV.

Les organisations syndicales de salariés adhérents nomment dix administrateurs, chaque délégation devant comporter au moins un administrateur issu d'une entreprise entrant dans le champ d'application de la convention collective ; ces administrateurs sont nommés à raison de :

- 2 pour la CFDT ;
- 2 pour la CFTC ;
- 2 pour la CFE-CGC ;
- 2 pour la CGT ;
- 2 pour FO.

Article 6

Mandat des administrateurs

La durée du mandat d'administrateur est de 4 ans.

Après le dépôt de l'accord de branche quadriennal confirmant la composition du conseil ou la modifiant, les organisations représentées font connaître à l'institution les noms des administrateurs désignés pour la nouvelle mandature, dans le délai de 1 mois précédant l'assemblée générale statuant sur les comptes de l'exercice écoulé.

Le mandat commence lors de l'installation du conseil d'administration, réuni à cet effet par le directeur général de l'institution immédiatement après la tenue de l'assemblée générale visée ci-dessus.

Il prend fin à l'issue de la réunion de l'assemblée générale statuant sur les comptes de l'exercice écoulé et tenue dans l'année au cours de laquelle expire le mandat de cet administrateur.

Les administrateurs doivent être majeurs et jouir de leurs droits civils. Ils ne peuvent être, directement ou indirectement, salariés de l'association. Un ancien salarié de l'association ne peut être nommé administrateur pendant une durée de 3 ans à compter de la rupture de son contrat de travail.

Les fonctions d'administrateur sont gratuites. Toutefois, les administrateurs ont droit au remboursement des frais de déplacement et de séjour ainsi que des pertes de rémunération subies à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions, dans les conditions déterminées par les organisations qui les ont désignés.

Les administrateurs sont tenus à la discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel.

La qualité d'administrateur se perd par décès, démission de l'organisation représentée ou retrait du mandat confié par ladite organisation. L'administrateur sortant doit être remplacé, par l'organisation qui l'avait désigné. Le nouvel administrateur termine le mandat en cours de l'administrateur sortant.

Article 7

Pouvoir du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour administrer l'association, et notamment :

- il approuve le procès-verbal de la séance précédente ;
- il délibère sur l'ordre du jour ;
- il constitue un bureau, auquel il délègue les pouvoirs nécessaires pour assurer la bonne marche de l'association ;
- il arrête le budget ;
- il arrête les comptes de l'exercice ;
- il nomme en dehors de ses membres, un directeur général et peut le révoquer ;

- il peut nommer en son sein une ou plusieurs commissions, celles-ci exerçant leur activité sous la responsabilité du conseil ;
- il autorise les cautions, avals et garanties qui seraient donnés par l'association ;
- il approuve le rapport annuel du directeur général ;
- il approuve et amende le règlement intérieur ;
- il propose à l'assemblée générale la désignation d'un commissaire aux comptes ;

Article 8

Réunions du conseil d'administration

Le conseil d'administration se réunit au moins 4 fois par an et chaque fois qu'il est nécessaire. La convocation est adressée au moins 15 jours à l'avance et comporte l'ordre du jour, établi conjointement par le président et le vice-président.

Un conseil d'administration extraordinaire peut être demandé par le commissaire aux comptes de l'association, ou par 7 administrateurs au moins.

Ces demandes doivent être adressées par lettre recommandée motivée au président. Dès réception et dans un délai de 10 jours maximum, le président fixe la date et l'ordre du jour du conseil d'administration et adresse la convocation.

Les administrateurs se trouvant dans l'impossibilité de déférer à la convocation du conseil d'administration, peuvent se faire représenter par un des administrateurs présents, appartenant au même collège.

Chaque administrateur ne peut détenir plus d'un pouvoir.

Les décisions du conseil d'administration ne sont valables que si, dans chaque collège, le nombre des administrateurs présents à la séance ou représentés est au moins égal à 5.

En cas d'un nombre insuffisant d'administrateurs, ne permettant pas de prendre de décisions, un conseil d'administration supplémentaire sera convoqué sur la base du même ordre du jour, dans les 2 semaines suivantes.

Les décisions du conseil d'administration sont adoptées lorsqu'elles ont recueilli la majorité des voix des administrateurs présents et représentés. Toutefois, pour les opérations immobilières, l'acquisition de locaux administratifs, les subventions des organismes extérieurs sous quelque dénomination que ce soit, notamment contrat de réservation ou souscription de lits ou de places dans des centres de vacances, la majorité requise est de 2/3 des voix dans chaque collège.

Il est tenu procès-verbal de séances consigné sur un registre spécial, signé par le président et le secrétaire. Ce procès-verbal indique le nom des administrateurs présents, excusés ou absents ; il fait également état de la présence ou de l'absence de toute autre personne convoquée.

Pour l'exécution des décisions, une délibération adoptée par le conseil d'administration, signée par le président, est suffisante au regard des tiers.

Article 9

Composition du bureau

Le bureau est constitué de 10 membres issus du conseil d'administration.

Le bureau est constitué et élu pour 2 ans au cours de la première réunion du conseil d'administration qui suit le renouvellement des mandats pour 4 ans, et comporte :

- d'une part, un président, un trésorier adjoint et un secrétaire adjoint, chacun étant élu à la majorité des voix des administrateurs présents et représentés d'un même collège ;
- d'autre part, un vice-président, un trésorier et un secrétaire, chacun étant élu à la majorité des voix des administrateurs présents et représentés de l'autre collège.

Ce bureau est complété par deux membres du collège dont le président est issu, et par 2 membres du collège dont le vice-président est issu, choisis de telle sorte que toutes les organisations représentées au conseil d'administration soient présentes au bureau.

Lors du renouvellement du bureau pour les 2 dernières années du mandat des administrateurs, les postes précédemment attribués à un collège reviennent à l'autre collège selon le principe de l'alternance paritaire.

Article 10

Fonctions du bureau et des membres du bureau

Le bureau a pour tâche d'exécuter les décisions prises par le conseil d'administration, qui lui délivre à cet effet les délégations nécessaires, et de proposer à ce dernier toutes suggestions et tous projets.

Le président, ou en cas d'empêchement le vice-président :

- signe la lettre de convocation du conseil d'administration ;
- assure la régularité du fonctionnement de l'association, du bureau, et de l'assemblée générale, signe tous les actes ou délibérations ;
- représente activement et passivement l'association en justice et dans les actes de la vie civile ;
- exécute ou fait exécuter toutes délibérations du conseil d'administration relatives aux actions judiciaires ou juridictionnelles engagées par l'association ;
- donne après avis du conseil d'administration, toute délégation de signature qu'il juge utile.

Le secrétaire est chargé de l'envoi des convocations et de la rédaction des procès-verbaux. En cas d'empêchement, il est remplacé par le secrétaire adjoint.

Le trésorier établit les comptes de l'association et en dresse un bilan annuel qu'il présente au conseil d'administration qui les arrête, à la commission de contrôle financier qui les vérifie et à l'assemblée générale qui les approuve. Il peut se faire assister du comptable de l'association. Il rend compte de l'état de la trésorerie à la demande de tout membre du conseil d'administration ou du bureau. En cas d'empêchement, il est remplacé par le trésorier adjoint.

Article 11

Directeur général

Le directeur général de l'association est nommé et révoqué dans les conditions visées à l'article 7.

Sans préjudice des délégations de pouvoirs que le directeur général reçoit du conseil d'administration, il entre dans ses attributions d'assister aux réunions du conseil d'administration, d'établir le projet du budget de gestion administrative et financière, de prendre toutes les dispositions nécessaires pour l'organisation et le fonctionnement des services, d'exécuter les décisions prises par le conseil d'administration, de présenter un rapport annuel au conseil d'administration, et d'effectuer les formalités légales ou réglementaires.

Les délégations de pouvoirs reçues du conseil d'administration par le directeur général sont établies pour une durée de 1 an renouvelable tacitement et sont nécessairement spécifiques. Au moins 1 fois par an et avant tout renouvellement de chaque délégation, le directeur général rend compte au conseil d'administration des actions entreprises dans ce cadre. La délégation d'une partie de ses attributions à ses collaborateurs ne l'exonère pas de ses responsabilités.

Au cours de ses fonctions, le directeur général doit faire connaître au conseil d'administration tout projet personnel d'activité professionnel supplémentaire, afin que ce dernier puisse apprécier sa compatibilité avec les fonctions qui lui sont confiées.

Article 12

Assemblée générale ordinaire

L'assemblée générale présidée par le président en exercice est composée des membres du conseil d'administration, et de représentants de chaque membre adhérent choisi par lui en dehors du conseil d'administration et pour une durée de 4 ans. Le mandat des 30 délégués de l'assemblée générale est de 4 ans. À l'issue de l'assemblée générale extraordinaire visée au dernier alinéa de l'article 13, les mandats des membres de l'assemblée générale sont remis à la disposition des organisations qui les avaient désignés. Les organisations représentées font alors connaître à l'institution les noms des membres qu'ils désignent pour la nouvelle mandature, au moins 1 mois avant la tenue de l'assemblée générale ordinaire.

L'assemblée générale se compose :

- d'une part, de 10 délégués représentant les organisations professionnelles, choisis à raison de :
 - 8 pour le CNPA ;
 - 1 pour la FNA ;
 - 1 pour l'ASAV ;
- d'autre part, de 10 délégués représentant les organisations syndicales de salariés choisis à raison de :
 - 2 pour la CFDT ;
 - 2 pour la CFTC ;
 - 2 pour la CFE-CGC ;
 - 2 pour la CGT ;
 - 2 pour FO.

Elle se réunit une fois par an sur convocation du conseil d'administration, signée par le président et le vice-président. Les modalités de convocation sont identiques à celles du conseil d'administration.

Aucun délégué ne peut se voir confier plus de deux pouvoirs. Les pouvoirs doivent, à peine de nullité, être remis à leur destinataire par écrit et présentés en séance.

L'assemblée générale ordinaire ne peut valablement délibérer que si, dans chaque collège, la moitié des délégués sont présents ou représentés. À défaut de ce quorum, elle est à nouveau convoquée dans les 30 jours suivants et peut alors délibérer quel que soit le nombre de délégués présents ou représentés, à la seule condition que les 2 collèges soient représentés.

À la majorité simple des voix des membres présents et représentés dans chaque collège, l'assemblée générale :

- délibère sur l'ordre du jour ;
- approuve le rapport moral présenté par le conseil d'administration ;
- nomme le commissaire aux comptes sur proposition du conseil d'administration ;
- approuve les comptes annuels après avoir entendu les rapports du trésorier et du commissaire aux comptes.

Article 12 bis

Assemblée générale supplémentaire

Une assemblée générale supplémentaire des membres adhérents est réunie à la demande conjointe d'au moins 3 membres du même collège ou de 4 issus des 2 collèges.

La demande conjointe devra être adressée au président de l'association sous pli recommandé. Cette demande indiquera les points sur lesquels l'assemblée générale supplémentaire est amenée à délibérer conformément aux attributions qui lui sont conférées par l'article 12.

La convocation sous pli recommandé sera adressée dans un délai de 30 jours à compter de la réception de la demande aux membres adhérents par le président et le secrétaire ; l'association assurera le secrétariat de l'assemblée générale supplémentaire.

La réunion, à l'issue de laquelle un procès-verbal sera établi, se tiendra dans les 30 jours qui suivent l'envoi des convocations.

L'assemblée générale supplémentaire est composée des délégués de l'assemblée générale. Ces attributions sont les mêmes que celles de l'assemblée générale ordinaire.

Article 13

Assemblée générale extraordinaire

Dans les mêmes conditions de quorum que l'assemblée générale ordinaire, les délibérations de l'assemblée générale extraordinaire sont prises à la majorité des 2/3, des voix des délégués présents et représentés dans chaque collège.

L'assemblée générale extraordinaire :

- approuve toutes modifications des statuts de l'association compatibles avec les dispositions de la convention collective, et notamment de son article 1.29 ;
- prononce la dissolution de l'association ;
- décide la dévolution de l'actif.

Une assemblée générale extraordinaire est réunie dans les 2 mois qui suivent le dépôt de l'accord de branche quadriennal visé à l'article 6, pour entériner la décision prise quant à la composition du conseil d'administration de l'institution.

Article 14

Exercice social

L'exercice social concorde avec l'année civile.

Article 15

Ressources

Les ressources de l'association comprennent :

- les cotisations des membres adhérents dont le montant est fixé chaque année par le conseil d'administration ;
- les subventions qui peuvent être accordées ;
- la contribution patronale instituée par la convention collective ;
- toute autre ressource non interdite par la loi et compatible avec son objet social.

Article 16

Dépenses

Les dépenses de l'association correspondent aux frais qu'elle engage, dans la limite de son objet social conformément au budget prévisionnel établi au début de chaque exercice, ou d'un budget rectificatif voté par le conseil d'administration.

Les dépenses sont engagées par le directeur général, dans le respect des délégations de pouvoir établies par le conseil d'administration.

Article 17

Commissaire aux comptes

Le contrôle des comptes de l'association est exercé par un commissaire aux comptes, qui doit satisfaire aux conditions de nomination prévues par la loi.

Le commissaire aux comptes est nommé pour 6 ans par l'assemblée générale ; ses fonctions expirent après l'assemblée générale qui statue sur les comptes du sixième exercice.

Le commissaire aux comptes est convoqué à la réunion du conseil d'administration qui arrête les comptes de l'exercice écoulé ainsi qu'à l'assemblée générale, et s'il y a lieu, à toute autre réunion du conseil d'administration en même temps que les membres eux-mêmes.

Article 18

Dissolution

En cas de dissolution décidée conformément à l'article 13, l'assemblée générale extraordinaire prend les dispositions nécessaires pour assurer la liquidation et la dévolution des biens de l'association, selon les circonstances qui entraînent la dissolution et, le cas échéant, conformément aux accords paritaires éventuellement conclus entre les membres adhérents.

L'assemblée générale extraordinaire désigne en tant que de besoin, parmi les dirigeants de l'association ou en dehors, toutes personnes chargées de réaliser les opérations afférentes à la dissolution.

La dissolution prend alors effet au plus tard au terme de l'exercice social suivant.

ANNEXE 6

STATUTS D'IRP AUTO ÉPARGNE SALARIALE

Article 1^{er}

Dénomination

Il est constitué une association ayant pour dénomination IRP AUTO ÉPARGNE SALARIALE (association pour le développement de l'épargne salariale des services de l'automobile).

Article 2

Objet

L'association a pour objet :

- d'assurer ou faire assurer par tous moyens légaux le développement de l'information des entreprises et des salariés et anciens salariés des services de l'automobile et des secteurs professionnels s'y rapportant relative à tout type de produits financiers relevant de l'épargne salariale (intéressement, participation, PEE, FCPE, CET, PPESV, PPESVR, PEIR, etc.) ;
- d'assurer ou faire assurer par tous moyens légaux, le développement, la distribution et la diffusion de l'épargne salariale sous toutes ses formes, collective et individuelle, au bénéfice des salariés et anciens salariés relevant des entreprises des services de l'automobile et des secteurs professionnels s'y rapportant.

Pour la réalisation de son objet, l'association utilise ses moyens propres ou ceux de toute entité à laquelle elle adhère, en personnels, matériels, logiciels et locaux.

L'association peut en outre conclure toute convention avec des tiers. Sous réserve de respecter la réglementation financière applicable, elle peut notamment recevoir mandat d'exercer une activité de démarchage bancaire et financier auprès d'un organisme visé à l'article L. 341-3-1° du code monétaire et financier modifié par la loi n° 2003-706 du 1^{er} août 2003 dite loi de sécurité financière (JO 2 août 2003) dans les conditions fixées par l'article L. 341-4 du code monétaire et financier.

Article 3

Siège social. – Durée

Son siège est fixé au 39, avenue d'Iéna, 75016 Paris. Il peut être transféré en tout lieu sur simple décision du conseil d'administration.

Sa durée est illimitée.

Article 4

Absence de but lucratif

L'association ne poursuit aucun but lucratif.

Elle fonctionne dans le cadre du régime des prestations à prix coûtants, tel qu'il est défini par les dispositions de l'article 261 B du code général des impôts.

L'association fonctionne selon les modalités prévues par la doctrine administrative, notamment par l'instruction 3.CA.79 du 15 février 1979 ; en conséquence, les personnes morales redevables de la TVA française ne peuvent pas être membres de l'association que dans la mesure où l'assiette de leur TVA est inférieure à 20 % de leur chiffre d'affaires.

Toute modification dans la situation juridique d'un des membres, susceptible d'entraîner une remise en cause du régime financier applicable à l'association, constitue un motif d'exclusion du membre concerné.

Article 5

Membres

L'association se compose des organisations syndicales de salariés et professionnelles représentatives dans la branche des services de l'automobile.

Les membres adhérents sont toutes les personnes morales qui auront adhéré à l'association postérieurement à sa création.

Toute demande d'adhésion doit être formulée par écrit et adressée au président de l'association qui la soumet au conseil d'administration pour approbation.

Celui-ci se réserve le droit de refuser discrétionnairement toute adhésion sans avoir à motiver sa décision et sans recours.

L'adhésion d'un nouveau membre ne sera effective qu'après ratification par la prochaine assemblée générale statuant à la majorité des 2/3.

Article 6

Perte de la qualité de membre

La qualité de membre se perd :

- 1° Par démission.
- 2° Par dissolution.

Article 7

Conseil d'administration

7.1. Composition

L'association est administrée par un conseil d'administration de 10 membres comprenant pour moitié des représentants des organisations d'employeurs et pour moitié des représentants des organisations de salariés. Les 5 sièges du collège des salariés sont pourvus de la manière suivante :

- 1 siège pour la Fédération Générale de la Métallurgie CFDT ;
- 1 siège pour la Fédération de la Métallurgie CFTC ;
- 1 siège pour la Fédération de la Métallurgie CFE-CGC ;
- 1 siège pour la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT ;
- 1 siège pour la Fédération Confédérée FO de la Métallurgie.

Les 5 sièges du collège des employeurs sont répartis de la manière suivante :

- 3 sièges pour le CNPA ;
- 1 siège pour la FNAA ;
- 1 siège pour l'ASAV.

Chaque membre désigne en son sein une personne physique mandataire chargée de le représenter au sein du conseil d'administration de l'association.

Le conseil d'administration est composé d'un représentant pour chaque membre.

7.2. Mandat des administrateurs

Le mandat des administrateurs est de 4 ans. Il peut être renouvelé.

Après le dépôt de l'accord de branche quadriennal confirmant la composition du conseil ou la modifiant, les organisations représentées font connaître à l'institution les noms des administrateurs

désignés pour la nouvelle mandature, dans le délai de 1 mois précédant l'assemblée générale statuant sur les comptes de l'exercice écoulé.

Le mandat commence lors de l'installation du conseil d'administration, réuni à cet effet par le directeur général de l'institution immédiatement après la tenue de l'assemblée générale visée ci-dessus.

Il prend fin à l'issue de la réunion de l'assemblée générale statuant sur les comptes de l'exercice écoulé et tenue dans l'année au cours de laquelle expire le mandat de cet administrateur.

Les administrateurs doivent être majeurs et jouir de leurs droits civils et civiques.

Les administrateurs de l'association ne peuvent être directement ou indirectement salariés de celle-ci. Un ancien salarié de l'association ne peut être nommé administrateur de celle-ci pendant une durée de 3 ans à compter de la rupture de son contrat de travail.

Les administrateurs doivent être âgés de moins de 71 ans.

Les fonctions d'administrateur sont gratuites. Toutefois, les administrateurs ont droit au remboursement des frais de déplacement et de séjour engagés à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

La qualité d'administrateur se perd par décès, démission, perte de la qualité de représentant d'un membre adhérent, atteinte de la limite d'âge, démission de l'organisation professionnelle représentée ou retrait du mandat confié par ladite organisation.

Les administrateurs sont tenus de faire connaître à l'association, dans le délai de 1 mois, la perte de leur qualité de représentant d'un membre adhérent.

L'administrateur sortant est remplacé, dans le délai de 1 mois, par l'organisation qui l'avait désigné. Le nouvel administrateur termine le mandat en cours de l'administrateur sortant.

7.3. Rôle

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour administrer l'association.

Il détermine les orientations de l'association dans le respect de son objet social.

Il délibère sur l'ordre du jour arrêté par le président.

Il accorde les délégations de signature pour le fonctionnement des comptes et délègue au directeur général les pouvoirs qu'il estime nécessaire.

Le conseil d'administration établit si nécessaire un règlement intérieur destiné à préciser les conditions d'application des présents statuts et toute autre mesure à caractère général.

7.4. Réunions. – Délibérations

Le conseil d'administration se réunit autant que de besoin et au moins 2 fois par an.

Le président, ou à défaut, le vice-président convoque le conseil d'administration et fixe l'ordre du jour de ses réunions. La convocation doit être adressée par lettre simple au moins 15 jours à l'avance.

Le conseil d'administration ne délibère valablement que si la moitié au moins de ses membres sont présents ou représentés.

Au sein du conseil d'administration, les décisions sont prises à la majorité des administrateurs présents ou représentés. Chaque administrateur dispose d'une voix, et d'au plus un pouvoir donné par un administrateur absent du même collège.

Le vote a lieu à main levée ou à bulletin secret.

Les administrateurs, ainsi que toute personne appelée à assister aux réunions du conseil d'administration, sont tenus à la discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et donné comme telles par le président, le vice-président ou le directeur de l'association.

Il est tenu un registre de présence qui est signé par les administrateurs participant à la séance du conseil d'administration.

Le procès-verbal de la séance indique le nom des administrateurs présents, représentés, excusés ou absents. Il fait état de la présence ou de l'absence des personnes convoquées à la réunion du conseil d'administration en vertu d'une disposition légale ou réglementaire et de la présence de toute autre personne ayant assisté à tout ou partie de la réunion.

Le procès-verbal est revêtu de la signature du président et du vice-président. En cas d'empêchement du président présidant le conseil d'administration, le procès-verbal est revêtu de la signature de ce dernier et de celle d'un administrateur appartenant à l'autre collège.

Les copies ou extraits des procès-verbaux des délibérations sont valablement certifiés par le président ou le vice-président ou, en cas d'empêchement, par tout administrateur.

Il est suffisamment justifié du nombre des administrateurs en exercice ainsi que de leur présence ou de leur représentation à une séance du conseil d'administration, par la production d'une copie ou d'un extrait de procès-verbal.

Article 8

Assemblée générale

Le conseil d'administration tient lieu d'assemblée générale et à ce titre se réunit au moins 1 fois par an.

Les décisions sont prises de la manière suivante :

- à la majorité simple des membres, il :
 - arrête et approuve les comptes annuels après avoir entendu le rapport du commissaire aux comptes ;
 - approuve le rapport annuel ;
 - nomme les commissaires aux comptes, titulaire et suppléant ;
 - prend toute autre résolution et décision à l'exception des résolutions prises à la majorité qualifiée.

À la majorité qualifiée (2/3) des membres, il :

- approuve les modifications des statuts ;
- ratifie l'adhésion de nouveaux membres et vote les modifications statutaires qui en découlent ;
- prononce la dissolution de l'association.

Une assemblée générale extraordinaire est réunie dans les 2 mois qui suivent le dépôt de l'accord de branche quadriennal visé à l'article 7.2, pour entériner la décision prise quant à la composition du conseil d'administration de l'association. Au moins 1 mois avant la tenue de cette assemblée générale, les organisations représentées font connaître à l'Institution les noms des membres de l'assemblée générale désignés pour la nouvelle mandature.

Article 9

Président. – Vice-président

Le président et le vice-président sont élus pour 4 ans et en alternance tous les 2 ans dans chacun des 2 collèges. Ils appartiennent nécessairement à des collèges différents.

Pour l'exercice des fonctions de président et de vice-président, la limite d'âge est fixée à 70 ans à la date de l'élection.

Le président et le vice-président sont révocables à tout moment.

Le président, ou en cas d'empêchement le vice-président :

- convoque le conseil d'administration et fixe l'ordre du jour ;

- préside les réunions du conseil d'administration et signe tous les actes ou délibérations ;
- représente activement et passivement l'association en justice et dans les actes de la vie civile ;
- exécute ou fait exécuter toutes délibérations du conseil d'administration relatives aux actions juridictionnelles engagées par l'association ;
- donne avis aux commissaires aux comptes de toutes les conventions autorisées dans un délai de 1 mois à compter de leur conclusion.

Article 10

Principe de gratuité

Les administrateurs de l'association ne peuvent recevoir aucune rétribution en raison des fonctions qui leur sont confiées au sein du conseil d'administration, ou de toute activité à laquelle ils participent.

En outre ils ne peuvent recevoir, de manière directe ou indirecte, sous quelque forme que ce soit, des subventions, gratifications, avantages en nature ou en espèce, attribués par l'association.

Seuls peuvent être pris en charge les frais réels occasionnés par leurs fonctions.

Article 11

Directeur de l'association

Le directeur général de l'association est nommé et révoqué par le conseil d'administration.

Le directeur général de l'association est une personne physique dont les fonctions sont incompatibles avec celles d'administrateur ou de commissaire aux comptes.

Il est salarié de l'association ou de toute autre entité avec laquelle l'association aura conclu une convention de gestion.

Le directeur général ne peut exercer ses fonctions s'il est âgé de plus de 65 ans.

Tout candidat aux fonctions de directeur général doit faire connaître au conseil d'administration les autres fonctions qu'il exerce à cette date afin que le conseil puisse apprécier leur compatibilité avec les fonctions de directeur.

Au cours de ses fonctions, le directeur général informe en tant que de besoin le conseil d'administration de toute autre fonction qui pourrait lui être confiée.

Le conseil statue dans un délai de 1 mois sur la compatibilité de ces fonctions avec celles de directeur général.

Le directeur général de l'association est l'organe d'exécution et de coordination des tâches.

Il lui appartient d'assurer l'efficacité du fonctionnement de l'association et de prendre toutes décisions opérationnelles conformément aux orientations définies par le conseil d'administration et de veiller au respect des équilibres budgétaires.

Le directeur général assiste aux réunions du conseil d'administration. Il formule des avis et des propositions.

Il agit au nom de l'association, la représente dans ses rapports avec le tiers et rend compte de son activité au conseil d'administration qu'il sollicite en cas de décision dépassant ses délégations.

Pour agir au nom de l'association et faire ou autoriser tout acte et opération, le conseil d'administration lui délègue les pouvoirs qui sont lui nécessaires, dans la limite d'objet social de l'association, en particulier celui de conclure tout contrat avec les tiers et de représenter l'association dans toute sa négociation.

Sans préjudice des délégations de pouvoirs que le directeur général reçoit du conseil d'administration, il entre dans ses attributions :

- d'établir le projet de budget de gestion administrative ;

- d’établir à la clôture de chaque exercice et dans le délai de 4 mois à compter de cette clôture, le bilan, l’inventaire, les comptes de résultats ;
- de prendre toutes les mesures nécessaires pour l’organisation et le fonctionnement des services ;
- plus généralement d’exécuter les décisions prises par le conseil d’administration.

Les délégations de pouvoirs reçues du conseil d’administration par le directeur général sont établies pour une durée de 4 ans et sont renouvelables. Au moins 1 fois par an, le directeur général rend compte au conseil des actions entreprises dans ce cadre.

Le directeur général peut déléguer ses pouvoirs à ses collaborateurs.

Le conseil d’administration est obligatoirement informé de ces délégations, qui ne peuvent être générales.

Article 12

Ressources et dépenses de l’association

12.1. Ressources

Elles se composent :

- des éventuelles cotisations de ses membres ;
- du remboursement des frais engagés s’il y a lieu à l’occasion des activités de l’association ;
- des subventions ou dons qui pourraient lui être accordés ;
- du revenu de ses biens ;
- de toute ressource légale, issue de son activité et compatible avec son objet social.

12.2. Dépenses

Les dépenses de l’association correspondent aux frais qu’elle engage, dans les limites de son objet social conformément au budget prévisionnel établi au début de chaque exercice par le directeur général.

Les dépenses sont engagées par le directeur général de l’association, dans le respect des limitations de ses pouvoirs tels que définis par le conseil d’administration.

Article 13

Commissaires aux comptes

Le contrôle des comptes de l’association est exercé par un commissaire aux comptes titulaire et un commissaire aux comptes suppléant, qui doivent satisfaire aux conditions de nomination prévues par la loi. Ils sont choisis en dehors des membres de l’association.

Les commissaires aux comptes sont investis des fonctions et des pouvoirs que leur confèrent les articles L. 225-218 et suivants du code de commerce.

Les commissaires aux comptes sont chargés notamment de l’examen des comptes et de la présentation au conseil d’administration d’un rapport général sur l’accomplissement de ses missions, ainsi qu’un rapport spécial sur les conventions visées aux articles L. 225-38 à L. 225-42 du code de commerce.

Les commissaires aux comptes peuvent, à tout instant, prendre connaissance des livres de comptes et examiner les opérations de l’association. Ils peuvent convoquer le conseil d’administration.

Les commissaires aux comptes sont convoqués à la réunion du conseil d’administration tenant lieu d’assemblée générale qui arrête et approuve les comptes de l’exercice écoulé et, s’il y a lieu, à toute autre réunion du conseil d’administration en même temps que les membres eux-mêmes.

La convocation des commissaires aux comptes est faite par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 14

Dissolution de l'association

La dissolution de l'association peut être décidée par délibération du conseil d'administration tenant lieu d'assemblée générale, qui, dès lors, nomme un ou plusieurs liquidateurs qui lui rendent compte de l'état des opérations de liquidation.

Pendant les opérations de liquidation, les commissaires aux comptes restent en fonction.

Le ou les liquidateurs se substituent au conseil d'administration.

Article 15

Contestations

Les parties s'obligent à s'entendre à l'amiable dans les conditions définies ci-après :

Toutes les contestations donnant lieu à une procédure judiciaire, qui pourraient s'élever pendant la durée de vie de l'association ou au cours de sa liquidation entre les membres ou entre l'association et un ou plusieurs membres, seront soumises à une procédure amiable de médiation.

Dès signification de l'acte introductif d'une instance judiciaire, les parties conviennent de suspendre la procédure pour désigner un médiateur commun dans les 15 jours de la signification de l'acte.

À défaut d'accord sur la désignation d'un médiateur unique dans ce délai, chacune des parties devra nommer un médiateur, dans les 15 jours de la constatation de leur désaccord, et notifier cette désignation par lettre recommandée avec demande d'avis de réception aux autres parties. Les médiateurs ainsi désignés doivent choisir un tiers médiateur.

Les médiateurs ainsi désignés statuent comme amiables compositeurs et tentent de trouver une solution amiable entre les parties.

À défaut d'entente amiable entre les parties, toutes les contestations qui pourraient s'élever pendant la durée de vie de l'association ou au cours de sa liquidation entre les membres ou entre l'association et un ou plusieurs membres, seront jugées conformément à la loi et soumises à la juridiction des tribunaux compétents.

Article 16

Constitution de l'association

Tous pouvoirs sont conférés au porteur d'un original des présentes, mandaté à cet effet par une des organisations membres, à l'effet d'accomplir les formalités nécessaires à la constitution de l'association.

Convention collective nationale

IDCC : 3. – **NAVIGATION INTÉRIEURE DE MARCHANDISES**
(Ouvriers)
(28 octobre 1936)

(Étendue par arrêté du 19 mars 1938,
Journal officiel du 30 mars 1938)

Brochure n° 3293

Convention collective nationale

IDCC : 1974. – **NAVIGATION INTÉRIEURE**
(Transport de passagers)

Brochure n° 3153

Convention collective nationale

IDCC : 2174. – **NAVIGATION INTÉRIEURE**
(Transport de marchandises : personnel sédentaire)

ACCORD DU 17 MAI 2018
RELATIF À LA CRÉATION DE LA CPPNI

NOR : ASET1851176M
IDCC : 3, 1974, 2174

Entre :

CAF,

D'une part, et

FGTE CFDT ;

FNPd CGT ;

FEETS FO ;

PSCN CFE-CGC ;

FAT UNSA ;

SGMF CGT,

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 dispose que chaque branche doit mettre en place, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ou « CPPNI » par accord ou convention.

Le présent accord a donc pour objet la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche de la navigation intérieure en lieu et place des commissions précitées.

Article 1^{er}

Mise en place de la CPPNI

Les signataires du présent accord entendent mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche de la navigation intérieure.

L'ensemble des instances paritaires de la branche demeure (CPNE, etc.).

Article 2

Missions de la CPPNI

La CPPNI exerce notamment les missions d'intérêt général suivantes, telles que prévues par l'article L. 2232-9 II du code du travail :

- représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche ;
- régule la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application ;
- établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationales 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, 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 ;

- peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation des conventions collectives de la navigation intérieure visées à l'article 11 dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- peut exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective ;
- prévoit dans la négociation d'accords soumis à extension des dispositions (accords types etc.) pour les entreprises de moins de 50 salariés ou en motive l'absence ;
- se réunit afin de mener les négociations au niveau de la branche et définit son calendrier de négociations.

Article 3

Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail susvisé, les entreprises de la branche de la navigation intérieure devront transmettre à la CPPNI de branche leurs conventions et accords col-

lectifs comportant des stipulations relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires (travail à temps partiel, travail intermittent, etc.), au repos quotidien, aux jours fériés et autre congé et au compte épargne-temps.

Ces conventions et accords sont transmis à l'adresse postale ou numérique de la CPPNI : Comité des armateurs fluviaux, 8, rue Saint-Florentin, 75001 Paris. Mail : info@armateursfluviaux.fr.

La CPPNI 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 collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Article 4

Modalités de fonctionnement de la CPPNI

La CPPNI se tient en moyenne 3 fois par an. Au minimum, elle se réunit 1 fois par an et autant que de besoin en vue de mener les négociations au niveau de la branche en commission paritaire ou paritaire mixte.

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 2 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.

Les ordonnances 2017 relatives à la réforme du code du travail ⁽¹⁾ donnent aussi la compétence à la branche de négocier sur :

- l'effectif minimal pour désigner les délégués syndicaux, leur nombre et la valorisation du parcours syndical ;
- la prime pour les travaux dangereux et insalubres ;
- la prévention de l'exposition aux facteurs de pénalité ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Elle prend ses décisions selon les principes du paritarisme et du code du travail.

Chaque réunion fait l'objet d'un compte rendu, notamment sous forme d'une synthèse.

(1) Ordonnances n° 2017-1385 à 1389.

Article 5

Composition de la CPPNI

La commission est composée paritairement de représentants des organisations patronales et salariales représentatives de la branche.

Les parties rappellent que les représentants des organisations de salariés au sein de la CPPNI disposent, pour siéger à ces commissions, des autorisations d'absence payées comme temps de travail.

Article 6

Conditions d'indemnisation des organisations syndicales participant à la CPPNI

La prise en charge des frais des participants aux réunions de la CPPNI est effectuée dans les conditions déterminées par l'accord du 21 juillet 2010 sur l'indemnisation des membres des délégations syndicales participant aux commissions paritaires et à la CPNEFP.

Article 7

Saisine de la commission pour interprétation

Pour ses missions d'interprétation, la CPPNI institue une commission nationale paritaire d'interprétation composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives au plan national et d'un nombre de représentants employeurs égal à celui des représentants des salariés.

Cette commission a pour mission :

- de résoudre les difficultés d'application résultant de la mise en œuvre de la présente convention ;
- d'examiner toutes demandes relatives à l'interprétation des articles, annexes ou avenants de la convention collective, ou de l'application des textes législatifs visant les rapports entre les employeurs et les salariés.

La présidence de la commission est assurée par alternance, tous les ans, 1 fois par les employeurs, 1 fois par les salariés.

La commission d'interprétation est saisie par l'une ou l'autre des organisations syndicales représentatives au plan national la plus diligente et signifiée par lettre motivée au président en exercice. Celui-ci se charge de convoquer la commission par l'intermédiaire du secrétariat, assuré par le collègue employeurs.

La commission doit se réunir dans le mois suivant la réception de la saisine.

Un procès-verbal est établi à chaque réunion de commission.

Un accord unanime de portée générale entre les parties en matière d'interprétation d'un article de la présente convention aboutit à la rédaction d'un avenant, soumis à la commission mixte.

Article 8

Commissions spécialisées

La CPPNI peut mettre en place des commissions spécialisées.

Les avis des commissions sont pris selon les règles de la représentativité.

Le nombre de délégués indemnisés et les frais de déplacement sont régis selon les dispositions prévues par l'accord sur l'indemnisation des représentants des salariés à la négociation de la présente convention collective.

Les règles de fonctionnement des commissions visées aux articles précédents font l'objet d'un règlement intérieur négocié en leur sein à l'occasion de leur mise en place.

Article 9

Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 10

Date d'effet de l'avenant

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

Article 11

Champ d'application. – Publication. – Extension

Le champ d'application du présent accord est celui des 3 conventions collectives du secteur de la navigation intérieure :

- convention collective nationale des ouvriers de la navigation intérieure de marchandises – IDCC 0003 ;
- convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure – IDCC 1974 ;

Convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de transport de marchandise de la navigation intérieure – IDCC 2174.

L'accord 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.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 12

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 17 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3252

Convention collective nationale

IDCC : 1539. – **COMMERCE DE DÉTAIL DE PAPETERIE,
FOURNITURES DE BUREAU, DE BUREAUTIQUE ET INFORMATIQUE**

AVENANT DU 6 JUIN 2018

RELATIF À LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS CONSÉCUTIFS
AU FONCTIONNEMENT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DES INSTANCES PARITAIRES

NOR : ASET1851175M
IDCC : 1539

Entre :

EBEN,

D'une part, et

CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

UNSA FCS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

« Article 4.2.2

Répartition des fonds

Ces fonds sont répartis de la manière suivante :

- la moitié de ces fonds sera versée également entre les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale, étant précisé que, dans le cas où une confédération serait représentée par plusieurs personnes morales, il appartient à ces personnes morales de se répartir entre elles la part calculée par sigle confédéral ;
- la seconde moitié de ces fonds sera versée également entre les organisations représentant les employeurs représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale. »

Est remplacé par :

« Article 4.2.2

Répartition des fonds

Ces fonds sont répartis de la manière suivante :

- la moitié de ces fonds sera versée également entre les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale, étant pré-

cisé que, dans le cas où une confédération serait représentée par plusieurs personnes morales, il appartient à ces personnes morales de se répartir entre elles la part calculée par sigle confédéral ;
– la seconde moitié de ces fonds sera versée au prorata de la représentativité de chaque organisation, établie par arrêté ministériel, entre les organisations représentant les employeurs et reconnues représentatives dans le champ d’application de la convention collective nationale. »

Cet avenant est applicable dès le premier jour du mois suivant la parution de l’arrêté d’extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 6 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3383

Convention collective

**IDCC : 3219. – BRANCHE DES SALARIÉS EN PORTAGE SALARIAL
(22 mars 2017)**

AVENANT N° 4 DU 17 SEPTEMBRE 2018

RELATIF AU COMPTE RENDU D'ACTIVITÉ

NOR : ASET1851172M

IDCC : 3219

Entre :

PEPS,

D'une part, et

CGT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les organisations syndicales représentant les salariés de la branche des salariés en portage salarial et les organisations professionnelles représentant les employeurs du portage salarial ont convenu de préciser la convention collective et les principes de mise en œuvre du compte rendu d'activité (CRA), dont le contenu minimum a été défini à l'article L. 1254-25 du code du travail, applicable à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale de portage salarial (EPS) et à l'ensemble des salariés portés.

Ces pratiques se déclinent en fonction des textes régissant le CRA en portage salarial et le principe essentiel selon lequel le salarié porté est à l'initiative et au cœur du dispositif du portage salarial.

Les textes de références sont l'ordonnance du 2 avril 2015 et la convention collective du 22 mars 2017.

Article 1^{er}

Objectifs du CRA

Le CRA est un outil qui permet d'atteindre deux objectifs. d'une part, assurer le suivi de la charge de travail et, d'autre part, rendre compte des différents « temps d'activité » du salarié porté (notam-

ment de prestation, de prospection. de formation ou de délégation) effectués dans le cadre du contrat de travail en portage salarial, permettant entre autres, après vérification par l'EPS, l'établissement du bulletin de salaire.

Article 2

Temps de travail rémunéré

Les « temps d'activité » déclarés par le salarié porté devront être précisés avec au minimum les qualifications suivantes : prestation, prospection, maladie, congé, formation, temps de délégation.

Ainsi, l'EPS sera en mesure d'identifier les périodes, déclarées par le salarié porté, qui doivent être rémunérées, celles qui peuvent l'être à la demande du salarié porté si le montant disponible de son compte d'activité le permet, et celles qui peuvent faire l'objet du versement d'une allocation de prospection. Il est précisé que la loi a expressément prévu que le temps de prospection n'est pas rémunéré comme du temps de prestation, mais fait l'objet de l'indemnité d'apport d'affaires visée à l'article L. 1254-9 du code du travail. Tous ces éléments d'appréciation permettront, après vérification par l'EPS, l'établissement du bulletin de salaire du salarié.

Article 3

Charge de travail

Pour les salariés au forfait jours

Les périodes de repos sont des périodes ne comportant ni travail ni sollicitations professionnelles, donc des périodes « déconnectées » au sens du L. 2242-17 du code du travail. La durée quotidienne de repos est au minimum de 11 heures, la durée hebdomadaire minimum est de 24 heures à laquelle s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien pour former un bloc de 35 heures consécutives minimum. Ces limites ont pour objet de définir une amplitude exceptionnelle maximale de la journée de travail et non de définir une journée habituelle de travail de 13 heures par jour.

Pour les salariés hors forfait jours

La durée maximale quotidienne du travail, pour les salariés hors forfait est de 10 heures et la durée de travail hebdomadaire maximale est de 44 heures. Ces salariés bénéficient également d'une durée de repos hebdomadaire d'un minimum de 24 heures à laquelle s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien.

Les représentants des employeurs et des salariés de la branche des salariés en portage salarial attirent l'attention des EPS et des salariés portés sur le fait que le non-respect des durées minimales de repos représente un risque pour l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle et pour la santé – sécurité des personnes. Ces dépassements éventuels, dans l'exécution des missions négociées par le salarié porté et son client, doivent être discutés, lorsqu'ils se produisent, afin qu'une aide soit fournie au salarié porté dans la gestion de son activité. Il est rappelé qu'outre l'entretien individuel annuel prévu à la convention collective, les salariés portés ont le droit de demander à tout moment un entretien à l'EPS qui doit les recevoir dans un délai maximum de 7 jours. Ce droit sera rappelé dans le CRA.

Les représentants des employeurs et des salariés de la branche des salariés en portage salarial conviennent du fait que les rappels concernant la durée des périodes de repos, indiqués ci-dessus, sont nécessaires et visent à informer les salariés portés. Le salarié porté devra indiquer si la charge de travail a entraîné des amplitudes de travail incompatibles avec la durée minimum de repos quotidien et avec la durée minimum de repos hebdomadaire.

Article 4

Droit à la déconnexion

L'effectivité du respect par le salarié porté des durées légales de repos visées ci-dessus entraîne pour le salarié porté le droit de se déconnecter des outils de communication à distance. Les représentants des employeurs s'engagent à rappeler régulièrement aux salariés portés que le respect de cette obligation est une condition nécessaire de l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle et une condition indispensable de la poursuite d'une activité professionnelle qui ne nuit pas à la santé et à la sécurité de l'individu et que les salariés portés doivent en tenir compte dans l'organisation des missions qu'ils négocient directement avec leurs clients.

Article 5

Décompte de l'activité

Pour les salariés en forfait jours, ces derniers feront mention dans le CRA du décompte des journées ou demi-journées, conformément aux objectifs décrits plus haut. De son côté, et si ce n'est pas déjà matérialisé sur la feuille de paye du salarié, l'EPS comptabilisera le nombre total de jours d'activité sur les 12 derniers mois travaillés et le nombre de jours d'activité atteint par rapport au nombre de jours prévu au contrat de travail. Le nombre prévisionnel de jours de travail est réduit proportionnellement à la durée des absences pour raison de santé, exprimée en jours calendaires. Cette information est nécessaire à la mesure de l'activité et de la charge de travail du salarié. Elle sera mise à disposition du salarié porté. Par ailleurs, le salarié porté en forfait jours devra indiquer s'il a utilisé les facultés de renonciation à des jours de repos prévues aux articles L. 3121-59 et L. 3121-66 du code du travail.

Les salariés travaillant en heures indiqueront le nombre d'heures effectuées par journée sur les plages horaires définies préalablement par le CRA lorsque ce dernier fait mention de plages d'amplitude prédéfinies. Lorsque le CRA ne prévoit pas de telles plages de travail, le salarié devra indiquer les horaires de début et de fin d'activité.

Article 6

Durée. – Date d'entrée en application. – Révision. – Dénonciation

6.1. Le présent avenant entre en application le premier jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension.

6.2. Le secrétariat de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation est mandaté pour demander l'extension du présent avenant au ministère en charge du travail.

6.3. Le présent avenant est déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris en même temps qu'il est déposé au ministère pour demander son extension.

6.4. Le présent accord ou avenant peut être révisé dans les conditions définies par la convention collective.

6.5. Le présent avenant est conclu pour la même durée que la convention collective.

Fait à Paris, le 17 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3173

Convention collective nationale
IDCC : 3043. – ENTREPRISES DE PROPRIÉTÉ
ET SERVICES ASSOCIÉS

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 9 JUILLET 2018
DE LA FEP DE L'ACCORD DU 20 JUIN 1984
ET DE SON AVENANT N° 1 DU 27 FÉVRIER 1991 RELATIFS À L'INDEMNISATION
DES SALARIÉS PARTICIPANT AUX RÉUNIONS PARITAIRES NATIONALES

NOR : ASET1851169M
IDCC : 3043

Villejuif, le 9 juillet 2018.

*Fédération des entreprises de propriété et services associés, 34, boulevard Maxime-Gorki, 94808 Villejuif
Cedex à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André -Citroën,
75902 Paris Cedex 15.*

Madame, Monsieur,

Nous vous notifions par la présente la dénonciation du texte suivant :

Accord du 20 juin 1984 et de son avenant n° 1 en date du 27 février 1991 sur l'indemnisation des salariés participant aux réunions paritaires nationales.

Cette dénonciation est motivée par la négociation d'un accord de substitution.

Elle a été notifiée à l'ensemble des organisations syndicales par mail et par courrier recommandé avec accusé de réception également daté de ce jour.

Conformément aux dispositions légales, cette dénonciation est précédée d'un préavis de 3 mois à l'issue duquel l'accord cessera de prendre effet.

Nous vous en souhaitons bonne réception et vous prions de croire, Madame, Monsieur en l'expression de notre considération distinguée.

Le président.

Brochure n° 3179

Convention collective nationale
IDCC : 1534. – ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE
ET DES COMMERCE EN GROS DES VIANDES

ACCORD DU 27 SEPTEMBRE 2018
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1851174M
IDCC : 1534

Entre :
FEDEV ;
Culture viande,
D'une part, et
FGTA FO ;
FNAA CFE-CGC ;
FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord est pris en application de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Il complète et poursuit l'accord du 11 octobre 2017 sur la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire.

Par la signature de cet accord, les partenaires sociaux de la branche des industries et commerces en gros des viandes souhaitent affirmer leur volonté de renforcer l'attractivité et la compétitivité des entreprises, en positionnant la formation professionnelle comme outil stratégique et privilégié.

La formation a pour objectifs de :

- développer et renforcer les savoirs fondamentaux ;
- assurer le maintien dans l'emploi des salariés en apportant les compétences professionnelles nécessaires à leur activité ;
- leur permettre d'évoluer professionnellement au sein de parcours clairement identifiés ;
- sécuriser les carrières professionnelles en développant une employabilité la plus large possible.

Les entretiens professionnels tels que prévus par l'article L. 6315-1 constituent l'outil incontournable permettant de dresser un bilan individualisé et de formaliser les actions à mettre en place pour atteindre ces objectifs.

Dans la continuité de la loi du 5 mars 2014, les parties signataires soulignent leur volonté de permettre à chaque salarié d'accéder aux certifications, notamment celles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles. Ainsi, les entreprises de la branche qui le souhaitent, doivent être accompagnées pour organiser la formation professionnelle et en utiliser ses outils dans cet esprit.

Le présent accord a pour finalité de mettre à la disposition des entreprises et des salariés de la branche les dispositifs de formation professionnelle permettant d'atteindre les différents objectifs mentionnés ci-dessus.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Il s'applique en métropole et dans les départements d'outre-mer pour les agréments au titre du plan de formation et du CIF.

En ce qui concerne l'agrément au titre des contributions mentionnées au chapitre I^{er} du titre III et du livre III du code du travail, le présent accord est applicable sur le territoire métropolitain. Pour les départements d'outre-mer, la collecte des contributions mentionnées ci-dessus sera effectuée par les OPCA à compétence interprofessionnelle.

Article 2

Dispositions abrogées

Les dispositions du présent accord abrogent l'article 9 de l'accord du 7 avril 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 3

Définitions

Article 3.1

Qualification professionnelle

La qualification professionnelle est la capacité pour un salarié à exercer un métier ou un emploi déterminé. Elle dépend de la formation ou de l'expérience acquise et peut faire l'objet des reconnaissances suivantes :

- acquisition par un salarié d'un emploi positionné dans la grille de classification de la convention collective conformément aux modalités prévues par l'accord de branche ou un accord d'entreprise relatif à la classification des emplois ;
- obtention d'une certification (diplôme, titre, certificat,...).

Article 3.2

Certification professionnelle

Une certification professionnelle est une attestation, matérialisée ou non, délivrée par une autorité habilitée, sanctionnant la maîtrise de compétences visées.

Elle fait suite à un processus de validation.

Les certifications peuvent être de trois types :

- les certificats de qualification professionnelle (CQP) visés à l'article 4.8 ;

- les certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
- les certifications inscrites à l’inventaire prévu par l’article L. 335-6 du code de l’éducation.

L’ensemble des certifications professionnelles considérées comme prioritaires pour les salariés des entreprises de la branche et éligibles aux dispositifs de formation décrits à l’article suivant est inscrit sur une liste élaborée par la commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle. Cette liste est jointe en annexe au présent accord et peut être amendée de manière permanente par la CPNEFP qui rendra compte de ses travaux à la commission paritaire.

Par ailleurs, les salariés des entreprises de la branche ont accès à l’ensemble des certifications publiées sur la liste « secteur alimentaire » élaborée par la commission de suivi de l’accord multi-branches relatif à la formation professionnelle, et sur les listes du COPANEF et des COPAREF.

Article 4

Dispositifs de formation professionnelle

Article 4.1

Apprentissage

L’apprentissage est un mode de formation professionnelle initiale par alternance particulièrement adapté aux besoins des entreprises de la branche.

L’intégration des salariés par l’apprentissage peut concerner un très large spectre d’emplois de notre secteur professionnel : production, logistique, maintenance, commerce, QHSE, emplois administratifs, etc.

De plus, l’apprentissage couvre l’ensemble du périmètre de la nomenclature des niveaux de formation de l’Éducation nationale, permettant l’obtention d’une certification professionnelle inscrite au RNCP par le plus grand nombre.

Les conditions de mise en œuvre de l’apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par les lois et règlements en vigueur.

Les parties signataires s’accordent pour désigner l’apprentissage comme un des moyens prioritaires d’intégration des salariés dans les entreprises de la branche.

Article 4.2

Contrats de professionnalisation

À l’instar de l’apprentissage, le recrutement de salariés en alternance par le contrat de professionnalisation doit être considéré comme un des moyens prioritaires d’intégration, pour les jeunes de moins de 26 ans et les demandeurs d’emploi âgés de 26 ans et plus.

Le contrat de professionnalisation permet l’acquisition d’un certificat de qualification professionnelle, d’une certification inscrite au RNCP ou d’une qualification telle que définie à l’article 3.1 du présent accord.

Les conditions d’organisation, de recours et de prise en charge financière de ce type de formation sont définies par la réglementation et le conseil d’administration d’OPCALIM.

Les salariés des entreprises de la branche, en contrat de professionnalisation, percevront pendant la durée du CDD ou pendant l’action de professionnalisation du CDI, une rémunération correspondant au minimum à :

- 100 % de la rémunération minimale conventionnelle de l’emploi effectivement occupé pendant le contrat ou l’action de professionnalisation sans que cette rémunération puisse être inférieure au Smic.

Article 4.3

Périodes de professionnalisation

L'objectif de la période de professionnalisation est de favoriser le maintien dans l'emploi ou l'actualisation des compétences des salariés par des actions de formation.

Les formations éligibles au titre des périodes de professionnalisation sont les suivantes :

- formation permettant l'obtention de tout ou partie (unités de valeur ou modules) d'une certification inscrite au RNCP ;
- formation permettant l'obtention d'une qualification telle que décrite à l'article 3.1 du présent accord ;
- formation permettant l'obtention de tout ou partie (modules) d'un certificat de qualification professionnelle ;
- actions permettant l'accès au socle de connaissances et compétences défini par décret ;
- actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

De plus, la période de professionnalisation pourra être mise en œuvre pour :

- les actions entrant dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience ;
- les formations financées dans le cadre de l'abondement apporté au compte personnel de formation, dans les conditions prévues à l'article 4.4 du présent accord.

Les conditions du recours à la période de professionnalisation et de prise en charge financière sont définies par la réglementation et le conseil d'administration d'OPCALIM.

Article 4.4

Compte personnel de formation

Les modalités de création et d'alimentation des comptes personnels de formation des salariés des entreprises de la branche sont définies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La mobilisation des heures acquises au titre du CPF doit s'effectuer dans les conditions suivantes :

- le CPF ne peut être mobilisé qu'à l'initiative du salarié et avec son accord exprès. Le refus éventuel du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue en aucun cas une faute ;
- les heures acquises au titre du DIF, dans la limite de 120 heures et non utilisées au 31 décembre 2014, sont mobilisables en premier dans le cadre des financements affectés au CPF, jusqu'au 1^{er} janvier 2021 ;
- les actions de formation éligibles au CPF sont :
 - les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
 - l'accompagnement des démarches de validation des acquis de l'expérience ;
 - les formations visant l'obtention de la totalité d'une certification professionnelle telle que définie à l'article 3.2 du présent accord, ou d'une partie identifiée (module ou unité de valeur) d'une certification inscrite au RNCP.

Les modalités de financement des actions de formation organisées dans le cadre du compte personnel de formation sont définies par le conseil d'administration d'OPCALIM.

Les salariés mobilisant leur CPF pourront bénéficier d'un abondement de leur compte, si le nombre d'heures de CPF est insuffisant au regard de la durée de l'action de formation visée. Cet abondement se fera selon les modalités suivantes :

- formations et actions prioritaires :
 - formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;

- formations permettant d’acquérir tout ou partie (module) d’un certificat de qualification professionnelle ;
- actions donnant lieu à un co-investissement employeur/salarié ;
- formations et actions mentionnées ci-dessus au bénéfice de salariés à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 70 % de la durée légale du travail ;
- dans ce cadre, l’abondement du CPF pourra prendre la forme, en fonction des besoins :
 - d’une majoration en heures des droits acquis du salarié finançable en tout ou partie par abondement du dispositif période de professionnalisation dans le cadre de l’article L. 6324-1 du code du travail ;
 - et/ou d’une prise en charge du financement additionnel directement par l’entreprise dans le cadre de son plan de formation ;
 - et/ou d’une organisation de cette formation sur le temps de travail avec maintien des salaires.

Article 4.5

Plan légal de formation des entreprises de moins de 300 salariés

Les conditions et modalités de financement d’actions de formation dans le cadre du plan légal sont définies par le conseil d’administration d’OPCALIM.

Article 4.6

Validation des acquis de l’expérience

L’accès à la certification étant une priorité, les entreprises doivent tout mettre en œuvre pour informer et faciliter l’accès à la validation des acquis de l’expérience au plus grand nombre de salariés.

La VAE permet l’acquisition des certifications enregistrées au RNCP.

Les actions prévues pour accéder à une VAE pourront être organisées dans le cadre de la période de professionnalisation ou du compte personnel de formation.

Article 4.7

Congé individuel de formation

Les conditions et modalités d’accès aux actions de formation organisées dans le cadre du congé individuel de formation (CIF) sont définies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et l’accord multibranches « secteur alimentaire » du 11 octobre 2017.

Article 4.8

Certificats de qualification professionnelle

Les parties signataires du présent accord soulignent leur volonté de positionner les certificats de qualification professionnelle comme modèle privilégié de certification pour le plus grand nombre de salariés des entreprises de la branche.

En effet, les référentiels emploi/compétences des CQP représentent le plus fidèlement les compétences requises par les métiers de notre secteur d’activité.

L’organisation de la démarche CQP est définie par un accord de branche spécifique. À ce titre, la CPNEFP est chargée de proposer l’actualisation de cet accord à la commission paritaire nationale, dès que le besoin s’en fait sentir.

L’inscription des CQP au RNCP affirme leur valeur, leur apporte une reconnaissance équivalente aux autres titres et diplômes, notamment ceux délivrés par l’éducation nationale, et les rend accessibles par l’intermédiaire de la VAE.

Les CQP devront pouvoir être acquis dans leur ensemble ou par l’acquisition successive de modules clairement définis, valorisant les savoirs et savoir-faire de chaque métier. Les entreprises

feront en sorte que tout salarié s'inscrivant dans un parcours de CQP modulaire puisse acquérir l'ensemble des modules nécessaires à la délivrance du CQP.

Article 5

Politique de formation de la branche

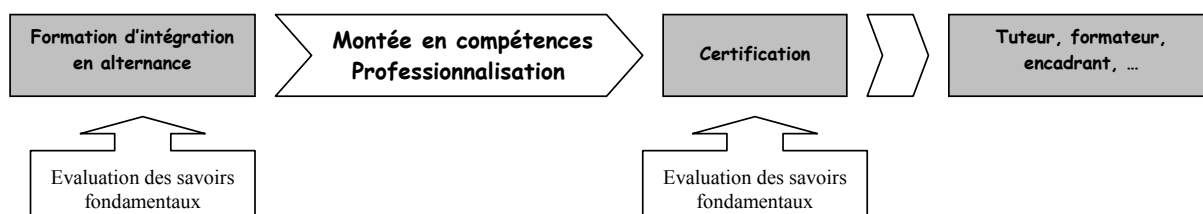
Article 5.1

Définition des parcours d'évolution professionnelle

L'ensemble des salariés des entreprises de la branche doit pouvoir bénéficier d'un parcours d'évolution professionnelle, de son embauche dans l'entreprise à sa fin de carrière.

Les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse progresser, en termes d'emploi, de qualification et de classification, en fonction de ses souhaits, son potentiel et les besoins de l'entreprise.

Les parcours d'évolution professionnelle peuvent s'articuler autour des grandes étapes suivantes :



Ces parcours sont prioritairement destinés aux salariés bénéficiant d'un bas niveau de qualification (ex. : niveaux V et VI de la nomenclature des niveaux de formation de l'éducation nationale) et/ou ne justifiant pas des compétences leur permettant d'exercer une activité professionnelle dans une entreprise de la branche.

La formation professionnelle et ses différents dispositifs sont l'outil privilégié de mise en œuvre de ces parcours d'évolution professionnelle.

Article 5.2

Formation d'intégration en alternance

Les salariés qui ne bénéficient pas des compétences requises par les métiers des industries et commerces en gros des viandes au moment de leur embauche doivent pouvoir bénéficier d'une formation structurée et adaptée lors de leur intégration dans l'entreprise.

L'objectif de cette formation est de permettre au stagiaire d'acquérir les savoirs et savoir-faire de base requis par les différents métiers de la branche, à savoir la capacité à accomplir des opérations simples au sein des métiers visés.

Ces actions de formation doivent être organisées en alternance, par l'intermédiaire de l'apprentissage ou des contrats de professionnalisation. La durée de ces actions doit être cohérente avec les objectifs à atteindre, notamment en termes de niveau de compétences visé.

Elles comportent des apports théoriques en salle et pratiques en atelier et donnent une place prépondérante aux maîtres d'apprentissage et aux tuteurs.

Les actions de formation d'intégration en alternance pourront être mises en place par les entreprises avec le concours des organismes de formation reconnus au sein du secteur alimentaire et référencés par la CPNEFP.

Cette structure s'efforcera de faciliter l'accès des TPE/PME à ces dispositifs, en mutualisant les actions avec les entreprises de taille plus importante.

Les entreprises s'engagent à recourir à ce type de formation pour agir sur le renouvellement des effectifs, notamment le renouvellement générationnel.

De manière à faciliter l'accès à l'alternance, notamment pour les jeunes, les entreprises prendront toutes les dispositions pour bénéficier d'accompagnements financiers permettant de faciliter les déplacements et l'hébergement des alternants. Ces aides pourront être sollicitées auprès des services de l'État, des régions, des départements et des territoires, des organismes gérant l'action logement, etc.

Article 5.3

Montée en compétences. – Professionnalisation

À l'issue de leur intégration, les salariés doivent pouvoir bénéficier de phases de montée en compétences et de professionnalisation par la formation continue.

L'objectif est d'apporter aux salariés les compétences permettant :

- l'accomplissement d'opérations diverses et d'un niveau de complexité croissant ;
- la rotation sur différentes activités mobilisant des compétences de même nature ;
- l'intervention de l'opérateur sur différentes activités mobilisant des compétences distinctes ;
- l'accès aux qualifications de niveaux supérieurs et aux classifications correspondantes ;
- l'acquisition de niveaux de compétences proches de ceux requis par les référentiels emploi/compétences des CQP.

Les entretiens professionnels organisés en application des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail constituent le moment privilégié pour aborder et formaliser les perspectives d'évolution professionnelle des salariés. Les parcours d'évolution doivent être individualisés, en tenant compte du potentiel et des souhaits des salariés, et des besoins de l'entreprise.

Ces entretiens devront déboucher sur l'identification et la planification des actions de formation professionnelle continue permettant d'atteindre les objectifs mentionnés ci-dessus.

Les dispositifs de financement privilégiés pour ces actions sont les suivants :

- la période de professionnalisation ;
- le plan de formation ;
- le CPF dans le cadre du co-investissement employeur/salarié pour ce qui concerne les formations éligibles visées à l'article 4.4 du présent accord.

Article 5.4

Certification

Le plus grand nombre de salariés des entreprises de la branche devra pouvoir accéder à une certification, particulièrement aux CQP, tels que mentionnés à l'article 4.8, et plus globalement aux certifications inscrites au RNCP.

L'utilisation de la VAE doit être développée. En effet, un nombre conséquent de salariés sont entrés dans les entreprises de la branche sans aucune qualification ni certification officiellement reconnue.

Il apparaît que ces salariés bénéficient le plus souvent de compétences pouvant ouvrir droit directement à une certification, sans nécessité d'actions de formation spécifiques.

La validation des acquis de l'expérience doit permettre à ceux-ci de pouvoir bénéficier d'une reconnaissance officielle de leurs compétences, gage d'une meilleure employabilité.

L'accès à la certification se fait principalement sur la base du volontariat. En conséquence, les entreprises devront tout mettre en œuvre pour apporter toutes les informations nécessaires aux salariés, leur permettant d'avoir connaissance des outils et démarche de certification existant.

La CPNEFP assistera les organisations d'employeurs et les entreprises dans cette démarche d'information et de communication.

Article 5.5

Maîtrise des savoirs fondamentaux

Toute occasion devra être saisie pour évaluer le niveau de maîtrise des savoirs fondamentaux des salariés, de leur embauche à leur départ de l'entreprise.

En priorité, les phases d'évaluation des compétences incluses dans les formations d'intégration en alternance devront donner lieu à une estimation du niveau de maîtrise des savoirs fondamentaux des stagiaires (maîtrise de la langue française, maîtrise des bases de calcul, etc.).

Par la suite, les actions d'évaluation menées dans le cadre d'une certification doivent aussi permettre de procéder à cette estimation.

Tout salarié en difficulté devra pouvoir bénéficier d'une action de formation lui permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret.

Article 5.6

Développement du tutorat et de la formation interne

Compte tenu de la spécificité de nos métiers et du nombre restreint de structures de formation pouvant apporter les compétences techniques requises au sein de nos ateliers, le tutorat et la formation interne doivent être considérés comme des outils majeurs d'accompagnement et de formation.

Ces notions interviennent à chaque étape des parcours professionnels proposés aux salariés :

- maître d'apprentissage pour les apprentis ;
- tuteur pour les salariés en contrat de professionnalisation et les candidats à un CQP ;
- formateur interne pour la montée en compétences tout au long de la vie.

Les salariés occupant les fonctions mentionnées ci-dessus doivent posséder un emploi, un niveau de qualification et les compétences techniques en adéquation avec les objectifs de la formation visée. Ils doivent en plus justifier de compétences en matière de pédagogie et de transmission des savoir-faire. Ils pourront donc bénéficier d'actions de formation allant dans ce sens.

Les salariés concernés doivent pouvoir bénéficier de moyens, en termes d'organisation et de disponibilité, pour exercer leurs fonctions de maître d'apprentissage, de tuteur ou de formateur interne.

L'exercice de ces fonctions par des salariés de plus de 45 ans doit être encouragé.

Les salariés de plus de 55 ans sont prioritaires et doivent être sollicités en premier lorsqu'une telle fonction doit être mise en place.

Article 5.7

Organisation de la formation dans les entreprises

Chaque entreprise construit son projet de formation et l'organise en tenant compte de ses besoins et de ceux des salariés, identifiés notamment lors des entretiens professionnels prévus à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Les instances représentatives du personnel sont consultées sur ce projet et peuvent formuler toute proposition visant à en améliorer le contenu et l'organisation. À ce titre, leurs membres ont droit à une formation spécifique de 3 jours.

Article 6

Financements de la formation professionnelle

Article 6.1

Collecte du financement

Conformément à l'accord constitutif d'OPCALIM et à l'accord multibranches « secteur alimentaire » du 11 octobre 2017 relatif à la formation professionnelle, OPCALIM est chargé de la collecte des contributions des entreprises de la branche ICGV relatives au développement de la formation professionnelle.

Article 6.2

Contributions légales

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

Article 6.3

Contribution volontaire

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

Article 6.4

Contribution spécifique multibranches

En plus des contributions légales, les entreprises de la branche s'acquitteront d'une contribution spécifique multibranches.

Les modalités de gestion et d'utilisation de cette contribution sont définies dans l'accord multibranches du 11 octobre 2017.

Article 6.5

Contribution spécifique branche ICGV

Les entreprises verseront une contribution spécifique à la branche ICGV, ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

Cette contribution, fixée à 0,02 % de la masse salariale, sera gérée de la manière suivante :

- versement auprès d'OPCALIM, avant le 1^{er} mars de chaque année au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent, de la contribution, qui sera affectée aux actions suivantes :
 - financement des actions de formation permettant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
 - financement de projets de formation transversaux et collectifs de branche, décidés par la CPNEFP ;
 - financement d'ingénierie de formation et d'études permettant le développement de la formation professionnelle dans la branche ;
 - autres financements relatifs au développement de la formation professionnelle dans la branche, décidés par la CPNEFP ;
- la gestion de cette contribution sera assurée par une commission financière spécifique de branche créée par le conseil d'administration d'OPCALIM.

Article 7

Organisation de la formation dans la branche

La CPNEFP ICGV est souveraine dans la définition de la politique de formation de la branche et dans sa déclinaison au niveau des entreprises et des salariés.

Elle rend compte de ses travaux à la commission paritaire nationale.

Les moyens mis à disposition du secrétariat de la CPNEFP sont pris en charge par l'AGEPEV.

La CPNEFP dressera une liste d'indicateurs permettant le suivi, le pilotage et l'orientation de la politique de formation de la branche.

Ces indicateurs seront examinés à échéance semestrielle en commission.

Article 8

Suivi de l'accord

Le suivi de l'application des différentes dispositions prévues par le présent accord sera opéré par la CPNEFP.

Elle sera chargée de faire remonter à la commission paritaire nationale toute proposition de modification et d'amélioration de l'accord.

Article 9

Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa date de signature et prendra effet depuis le 11 février 2018 pour une durée de 2 ans. Il prendra automatiquement fin au terme convenu par les parties.

Article 10

Dépôt et extension

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

Fait à Paris, le 27 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/49

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Centres équestres (personnel) : accord de méthode du 25 septembre 2018 relatif à la fusion des branches professionnelles des centres équestres.....	86
Établissements agricoles privés (personnels) : accord du 10 juillet 2018 créant une nouvelle branche professionnelle dénommée « Personnels des établissements agricoles privés »	91
Exploitations agricoles (Champagne-Ardenne [salariés non cadres]) : avenant n° 7 du 3 octobre 2018	95
Exploitations agricoles (ingénieurs et cadres) : avenant n° 49 du 15 mai 2018.....	101
Exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et ruraux, coopératives d'utilisation de matériels agricoles (Gers) : avenant n° 6 du 5 octobre 2018 à l'accord départemental du 17 septembre 2009 relatif à la mise en place d'un régime d'assurance complémentaire frais de santé des salariés agricoles non cadres non affiliés à l'AGIRC	105
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées et CUMA (Corrèze) : avenant n° 148 du 14 mai 2018 relatif aux congés pour événements familiaux	111
Exploitations forestières et scieries agricoles : accord du 18 septembre 2018 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.....	113
Exploitations de polyculture, d'élevage, fruitières et viticoles (entreprises de travaux agricoles et ruraux et CUMA [Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges]) : convention collective du 26 juin 2018.....	118
Protection sociale complémentaire en agriculture : avenant n° 1 du 31 mai 2018 à l'accord du 24 novembre 2015 relatif à la mise en place, pour les salariés non cadres, de garanties frais de santé optionnelles facultatives.....	147

Brochure n° 3603

Convention collective nationale

IDCC : 7012. – **PERSONNEL DES CENTRES ÉQUESTRES**

Brochure n° 3605

Convention collective nationale

IDCC : 7013. – **ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU TROT**

Brochure n° 3615

Convention collective nationale

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

ACCORD DE MÉTHODE DU 25 SEPTEMBRE 2018

RELATIF À LA FUSION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES DES CENTRES ÉQUESTRES

NOR : *AGRS1897226M*

IDCC : *7012, 7013, 7014*

Entre :

Groupement hippique national GHN ;

Syndicat des entraîneurs, drivers et jockeys du trot SEDJ ;

Association des entraîneurs du galop AEDG,

D'une part, et

FGA CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC-Agri ;

FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objectif d'une part d'acter de la fusion des branches des centres équestres, des établissements d'entraînements de chevaux de courses de trot et des établissements d'entraînement de chevaux de courses de galop et d'autre part de définir les modalités de mise en place d'un nouveau dispositif conventionnel définissant les rapports entre les employeurs et les salariés de la nouvelle branche ainsi créée.

Cette démarche s'inscrit dans l'objectif gouvernemental d'une rationalisation des conventions collectives.

Le projet de rapprochement des champs conventionnels vise à une simplification, une modernisation, une actualisation des textes conventionnels actuels. Ce projet a aussi pour ambition de s'approcher au plus près de la réalité des métiers, du contexte économique des entreprises, des besoins des salariés et des spécificités sectorielles.

Ainsi le rapprochement des 3 conventions collectives applicables n'implique pas dans l'esprit des partenaires sociaux une uniformisation de l'ensemble des dispositions conventionnelles, mais bien la constitution d'un socle conventionnel commun et le maintien d'identités et de spécificités sectorielles.

Les partenaires sociaux déterminent ce qui relève du socle commun et des spécificités sectorielles.

Un groupe de travail paritaire est constitué afin de procéder à ce travail que les partenaires sociaux ont voulu à droit constant.

Article 1^{er}

Objet

Les partenaires sociaux des branches des centres équestres (IDCC 7012), des établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot (IDCC 7013) et des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop (IDCC 7014) ont décidé de regrouper celles-ci en un seul champ professionnel et conventionnel.

Les débourreurs et pré-entraîneurs seront pris en compte dans le champ d'application de cette nouvelle branche.

Le présent accord a pour objet de définir une méthode de travail de la fusion des règles définissant le futur statut conventionnel de la branche.

Il est apparu depuis plusieurs années, du fait notamment des évolutions législatives et réglementaires que certaines dispositions n'étaient plus à jour.

Il est apparu également suite à la comparaison des trois conventions collectives concernées qu'il existait des dispositions communes consistant en un simple rappel à la loi.

Article 2

Principe général pour la fusion des conventions

Les parties s'engagent à entrer dans un processus de négociation visant à remplacer par des stipulations communes, les stipulations différentes résultant de la fusion des trois conventions collectives concernées, dès lors que celles-ci régissent effectivement des situations équivalentes.

Des dispositions spécifiques à chacune des activités concernées pourront être maintenues dans la future convention collective lorsqu'elles ne résultent pas ou ne visent pas explicitement des situations équivalentes et ne constituent pas un facteur de discrimination au sens des dispositions légales et jurisprudentielles.

Le travail de fusion des trois conventions collectives applicables se déroulera en plusieurs étapes :

- la définition du périmètre de rapprochement conventionnel ;
- la rédaction et la mise à jour des dispositions communes ;
- la création des 3 annexes sectorielles centres équestres, entraînement de chevaux de courses au trot et entraînement de chevaux de courses au galop avec le maintien des spécificités de chaque activité.

Considérant que les partenaires sociaux ont souhaité fusionner les conventions collectives à droit constant, les dispositions de la future convention collective ont vocation à se substituer de plein droit aux 3 conventions existantes susmentionnées, qui cesseront de produire leurs effets à la date de signature définitive du texte de substitution.

Article 3

Méthode de travail

3.1. Réunion plénière du groupe de travail

La première réunion de travail se déroulera le 8 novembre 2018 en plénière avec l'ensemble des représentants des organisations patronales et syndicales, représentatives de chacune des branches concernées.

À l'issue des travaux du groupe de travail, une nouvelle réunion plénière sera convoquée et l'intégralité de la convention collective sera présentée pour validation définitive.

3.2. Composition du groupe de travail paritaire

Lors de la première réunion de travail, il sera notamment décidé de la composition du groupe de travail paritaire pour l'élaboration du socle commun.

Pour l'élaboration des annexes sectorielles le groupe de travail sera composé :

- d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative pour chacune des branches concernées ;
- d'un représentant de chaque organisation professionnelle représentative pour chacune des branches concernées.

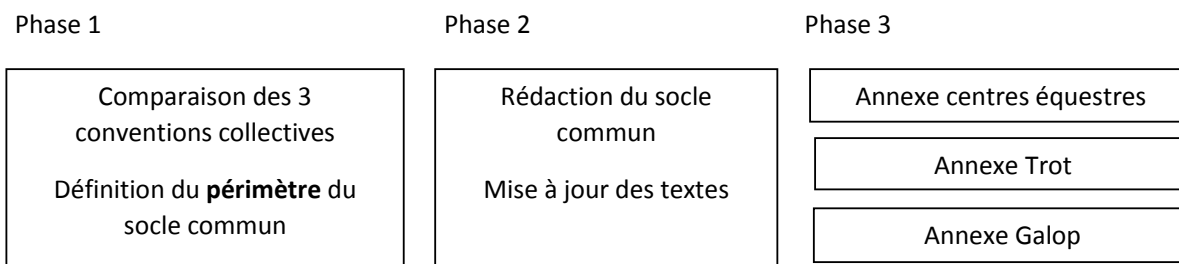
3.3. Calendrier des réunions du groupe de travail paritaire

Lors de la première réunion de travail en plénière, il sera également établi le calendrier prévisionnel des réunions du groupe de travail paritaire.

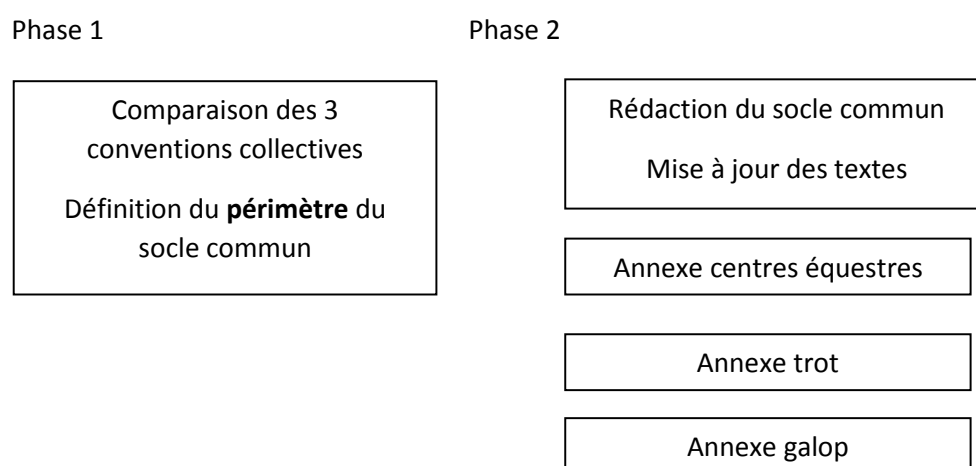
Chaque réunion donnera lieu à un procès-verbal constatant l'avancée des travaux qui sera diffusé à l'ensemble des membres.

L'organisation du travail par phases successives ou par un travail en parallèle sur les différents thèmes sera également décidée. (option 1 ou option 2)

Option 1 : travail par phases successives



Option 2 : travail concomitant



Article 4

Entrée en vigueur durée. – 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, pour une durée déterminée de 5 ans. Il expirera automatiquement et sans formalisme particulier à la fin des 5 ans ou lors de la signature de la convention collective issue de la fusion des 3 branches concernées si cette signature intervenait antérieurement à l'échéance du terme des 5 ans.

Article 5

Adhésion. – Révision

Article 5.1

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services de la DIRECCTE par la partie la plus diligente dans les conditions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 5.2

Révision

Le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande.

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu par :

- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord et signataires ou adhérentes de l'accord ;
- une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention est étendue ses organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de l'accord.

À l'issue de ce cycle par :

- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord ;
- une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention est étendue ses organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de l'accord.

La demande est adressée, par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties (syndicales et patronales) à la négociation.

Article 6

Extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord le notifie à l'ensemble des organisations représentatives après sa signature.

Les parties sollicitent l'extension du présent accord.

Article 7

Dépôt

Le présent accord est déposé auprès de la DIRECCTE, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Fait à Paris, le 25 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 7509. – GROUPEMENT DES ORGANISMES DE FORMATION
ET DE PROMOTION AGRICOLE (GOFPA)**

IDCC : 7520. – PERSONNELS DES ÉTABLISSEMENTS AGRICOLES PRIVÉS

ACCORD DU 10 JUILLET 2018

**RELATIF À LA CRÉATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES PERSONNELS DES ÉTABLISSEMENTS AGRICOLES PRIVÉS**

*NOR : AGRS1897227M
IDCC : 7509, 7520*

Entre :

Fédération familiale nationale pour l'enseignement agricole privé FFNEAP ;

Groupelement des organismes de formation et de promotion agricoles GOFPA,

D'une part, et

Syndicat national de l'enseignement chrétien SNEC CFTC ;

Fédération formation et enseignement privés FEP CFDT ;

Fédération nationale des syndicats professionnels libre catholique SPELC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord, dit « accord de champ », s'inscrit dans le cadre de l'article L. 2261-33 du code du travail.

Son objet est de regrouper le champ de la convention collective « des personnels des établissements agricoles privés relevant du CNEAP » (IDCC 7520) d'une part, et de la convention collective « groupement des organismes de formation et de promotion agricoles » (IDCC 7509) d'autre part.

Par ce regroupement, est ainsi créée une nouvelle branche professionnelle dénommée « Personnels des établissements agricoles privés ».

Conscientes des conséquences inhérentes à un tel rapprochement et désireuses d'en planifier ses effets, les parties au présent accord conviennent de procéder en deux étapes.

Une première période, dite transitoire, durant laquelle il est expressément convenu, dans la nouvelle branche professionnelle issue du regroupement, de maintenir les deux conventions collectives et les accords de branche « des personnels des établissements agricoles privés relevant du CNEAP »

et « groupement des organismes de formation et de promotion agricoles » en vigueur au jour de la signature du présent accord. Le maintien des deux conventions collectives et des accords de branche ne pourra toutefois pas excéder une durée de 5 ans à compter de la date d'effet du regroupement.

Durant cette période transitoire, les parties au présent accord s'engagent à négocier un accord d'harmonisation ayant pour objet, la négociation et la mise en place de dispositions conventionnelles communes à l'ensemble des salariés appartenant à la nouvelle branche professionnelle. Il est admis que des dispositions conventionnelles distinctes peuvent être négociées dans le cadre de la convention collective harmonisée lorsqu'elles ne régissent pas des situations équivalentes.

Pour y parvenir, les parties conviennent de définir un calendrier indicatif de négociation.

Une seconde période au cours de laquelle il sera fait application, soit de l'accord d'harmonisation si un tel accord a été conclu, soit des stipulations de la convention collective de la branche de rattachement, c'est-à-dire des personnels des établissements agricoles privés relevant du CNEAP, qui s'appliqueront à l'ensemble des salariés appartenant à la nouvelle branche professionnelle.

Article 1^{er}

Champ d'application de la nouvelle convention collective issue du regroupement

La convention collective issue du regroupement des champs de la convention collective « des personnels des établissements agricoles privés relevant du CNEAP » et de la convention collective « groupement des organismes de formation et de promotion agricoles » est dénommée « personnels des établissements agricoles privés ».

Son champ d'application, qui correspond aux champs d'application des deux conventions collectives regroupées, est défini de la façon suivante :

La présente convention collective, sur l'ensemble du territoire national (métropole, départements et territoires d'outre-mer), règle les rapports entre :

d'une part :

- les associations ou organismes ayant qualité d'employeurs dans les établissements d'enseignement agricole privé relevant de l'article L. 813-8 du code rural ainsi que les établissements de formation professionnelle continue et apprentissage, adhérents ou affiliés au conseil national de l'enseignement agricole privé ;
- les organismes, y compris les centres de formation professionnelle continue et les centres de formation d'apprentis agricoles, privés laïcs, dont les membres sont des parents d'élèves ou des structures professionnelles, économiques ou sociales, gestionnaires d'établissements d'enseignement agricole fonctionnant selon le rythme approprié ou à temps plein, adhérents ou affiliés au groupement des organismes de formation et de promotion agricoles,

d'autre part les personnels de ces établissements dont la relation de travail est régie par un contrat de travail de droit privé.

Sont exclus du champ d'application de la présente convention notamment toutes les associations et organismes adhérents à l'union nationale des maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation qui relèvent de la convention collective nationale des maisons familiales rurales (IDCC 7508).

Par l'effet de ce regroupement, les salariés entrant dans le champ d'application de la nouvelle convention collective « Personnels des établissements agricoles privés » sont réunis dans une seule et même branche professionnelle.

Article 2

Modalités du regroupement pendant la période transitoire

Pendant la période transitoire, dont il est rappelé que la durée ne pourra pas excéder 5 ans à compter de la date d'effet du regroupement, les deux conventions collectives « des personnels des établis-

sements agricoles privés relevant du CNEAP » et « groupement des organismes de formation et de promotion agricoles » seront maintenues.

Seront également maintenus tous les accords de branche en vigueur à la date de signature du présent accord.

La convention collective « groupement des organismes de formation et de promotion agricoles » sera annexée sans modification à la convention collective de rattachement « des personnels des établissements agricoles privés relevant du CNEAP ».

Durant cette période, chacune des conventions collectives maintenues et chacun des accords de branche maintenus n'auront vocation à s'appliquer qu'aux seuls salariés et employeurs entrant dans leur champ d'application. Ainsi, les salariés et employeurs ne pourront revendiquer le bénéfice d'une disposition conventionnelle dont ils sont exclus au regard de son champ d'application spécifique.

Quant aux nouvelles dispositions conventionnelles négociées et conclues durant la période transitoire, elles s'appliqueront aux salariés et employeurs conformément aux dispositions de droit commun prévues par les articles L. 2261-15 et suivants et L. 2262-1 et suivants du code du travail.

Article 3

Harmonisation des dispositions conventionnelles

Avant le terme de la période transitoire, les parties conviennent de prendre toutes les dispositions nécessaires pour négocier des stipulations communes venant remplacer les stipulations conventionnelles applicables avant le regroupement.

Des dispositions conventionnelles distinctes peuvent être négociées lorsqu'elles ne régissent pas des situations équivalentes.

Le calendrier et les thèmes de négociation visant à harmoniser les dispositions conventionnelles seront définis au début de la période transitoire, au plus tard avant la fin de l'année civile 2018 et pour toute la période. Ils pourront être ajustés et révisés en fonction de l'avancée des travaux et au regard d'éventuelles modifications légales et réglementaires.

En cas de conclusion d'un accord d'harmonisation, il s'appliquera à l'ensemble des salariés et employeurs entrant dans son champ d'application tel que défini à l'article 1 du présent accord.

Article 4

Convention collective de la branche de rattachement

La convention collective de la branche de rattachement est la convention collective « des personnels des établissements agricoles privés relevant du CNEAP ».

À défaut d'accord d'harmonisation, ce sont les stipulations de cette convention collective qui, au terme de la période transitoire, s'appliqueront à l'ensemble des salariés appartenant à la nouvelle branche professionnelle.

Il en ira de même s'agissant des stipulations conventionnelles issues des accords de branche.

Article 5

Négociation en commission paritaire

Le présent accord a été négocié dans le cadre d'une commission paritaire constituée du regroupement des deux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation (CPPNI) des deux branches regroupées.

Article 6

Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 7

Révision

L'accord peut être révisé à tout moment conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande devra être accompagnée d'un projet d'avenant de révision et être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires ou adhérentes à l'accord.

Cet avenant devra être négocié et conclu dans les formes prévues par le code du travail.

Article 8

Dénonciation

De même, le présent accord peut être dénoncé à tout moment, sous préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Dans une telle hypothèse, la dénonciation devra être notifiée aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception et faire l'objet des formalités légales de dépôt.

Article 9

Formalités et publicité

Le présent accord fera l'objet, à la diligence des parties signataires et à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours prévu à l'article L. 2232-6 du code du travail, des formalités de dépôt.

Article 10

Extension

Les signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 10 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES
(Champagne-Ardenne)
(3 juillet 2009)**

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

AVENANT N° 7 DU 3 OCTOBRE 2018

NOR : AGRS1897231M

Entre :

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

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

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

D'une part, et

UPRA CFDT ;

CFTC-Agri ;

FNAF CGT ;

SNCEA CFE-CGC ;

FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Compte tenu des résultats du contrat d'assurance collective mis en place par les partenaires sociaux précités, et afin d'améliorer les garanties dont bénéficient les salariés entrant dans le champ d'application du présent accord, les partenaires sociaux ont décidé d'améliorer certaines garanties en particulier concernant la médecine douce et l'optique.

Ces améliorations concernent tant la base que l'option et permettront de réduire le reste à charge des salariés couverts par le présent accord.

Article 1^{er}

Modification de l'annexe 1 de l'accord régional

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

Article 2

Modification de l'annexe 2 de l'accord régional

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

Article 3

Entrée en vigueur et dépôt

Le présent avenant entrera en vigueur à au premier jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension.

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

Article 4

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 3 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 : Tableau des garanties – Régime obligatoire

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT REGIME DE BASE		REMBOURSEMENT GARANTIES COMPLEMENTAIRES SANTE (incluant le remboursement du régime de base)	
	MSA Hors Alsace Moselle	MSA Alsace Moselle	Socle obligatoire	
Frais médicaux				
Honoraires et dépassement d'honoraires des généralistes et spécialistes (1)	70%	90%	200 % BR (Autres praticiens) 290 % BR (OPTAM / OPTAM CO)	
Actes Techniques et dépassement d'honoraires (1)	70%	90%	200 % BR (Autres praticiens) 290 % BR (OPTAM / OPTAM CO)	
Radiologie et dépassement d'honoraires (radio, scanner, IRM...) (1)	70%	90%	200 % BR (Autres praticiens) 290 % BR (OPTAM / OPTAM CO)	
Sages-femmes	70%	90%	290 % BR	
Auxiliaires médicaux	60%	90%	290 % BR	
Analyses médicales	60% ou 100%	90% à 100%	290 % BR	
Médecine douce : ostéopathie, chiropractie, acupuncture	-	-	30 € par séance / 1 séance par an	
Sevrage tabagique (hors et sur prescription médicale)	0 € à 150 € / an / bénéficiaire	0 € à 150 € / an / bénéficiaire	0 € à 150 € / an / bénéficiaire	
Pharmacie				
Médicaments à service médical rendu "majeur ou important"	65% BR	90%	100 % BR	
Médicaments à service médical rendu "modéré"	30% BR	80%	100 % BR	
Médicaments à service médical rendu "faible"	15% BR	15%	100 % BR	
Pharmacie prescrite non remboursée par le régime de base	-	-	Néant	
Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base	-	-	Néant	
Hospitalisation (conventionné ou non)				
Frais de séjour	80% à 100%	100%	100 % BR	
Honoraire médical et chirurgical	80% à 100%	100%	100 % BR	
Dépassements d'honoraires	-	-	100 % BR (Autres praticiens) ⁽¹⁾ 155 % BR (OPTAM / OPTAM CO)	
Forfait Journalier hospitalier (sauf établissements médicaux sociaux)	-	100%	100 % FR	
Forfait actes lourds (18 €) (actes affectés d'un coefficient ≥ 60 ou d'un tarif ≥ 120 €)	-	-	100 % FR	
Chambre particulière	Hospitalisation (<i>hors maternité et psychiatrie</i>)	-	-	25 € / jour
	Maternité	-	-	25 € / jour
	Psychiatrie	-	-	25 € / jour
Chambre particulière en ambulatoire			15 € / jour	
Frais accompagnant (moins de 16 ans)	-	-	Néant	
Maternité ⁽²⁾	-	-	1/3 PMSS	
Frais de transport	65%	65%	100 % BR	
Cure thermale (y compris forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais d'hébergement et frais de transport)	65% à 70%	65% à 90%	100% BR	
Dentaire				
Soins Dentaires	70%	90%	200 % BR	
Inlays et Onlays (acceptés par le régime de base)	70%	90%	200 % BR	
Inlay Cores (acceptés par le régime de base)	70%	90%	200 % BR	
Prothèses dentaires (acceptées par le régime de base y compris prothèses implantoportées)	70%	90%	220 % BR + 300 € / an / bénéficiaire	
Prothèses dentaires (refusées par le régime de base)	-	-	200 €/An	
Parodontologie (refusée par le régime de base)	-	-	Néant	
Orthodontie (acceptée par le régime de base)	70% à 100%	90% à 100%	220 % BR	
Orthodontie (refusée par le régime de base)	-	-	200 €/An	
Optique				
Fréquence de prise en charge de l'équipement optique (monture + verre) (3)			Tous les 2 ans	
Monture seule	60%	90%	455 % BR	
2 verres simples classe (a) (4)	60%	90%	60 % / 90 % BR + 220 €	
2 verres complexes classe (b) (4)	60%	90%	60 % / 90 % BR + 350 €	
2 verres très complexes classe (c) (4)	60%	90%	60 % / 90 % BR + 350 €	
1 verre simple classe (a) et 1 verre complexe classe (b) (4)	60%	90%	60 % / 90 % BR + 285 €	
1 verre simple classe (a) et 1 verre très complexe classe (c) (4)	60%	90%	60 % / 90 % BR + 285 €	
1 verre complexe classe (b) et 1 verre très complexe classe (c) (4)	60%	90%	60 % / 90 % BR + 350 €	
Lentilles (refusées et acceptées par le régime de base)	0% à 60%	0% ou 90%	100 % BR + 100 € / an / bénéficiaire	
Chirurgie réfractive cornéenne de l'œil (par œil)	-	-	Néant	
Prothèse hors dentaire				
Prothèse auditive (hors entretien)	60%	90%	200 % BR + 300 €/An	
Autres prothèses et petit appareillage	60%	90%	100 % BR	
Gros appareillage	100%	100%	100 % BR	
Fourniture médicale et pansement	60%	90%	100 % BR	

Légende :

BR : Base de Remboursement

TM : Ticket Modérateur

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

Obstétrique PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

FR : Frais Réels

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

(2) Dans la limite des frais réellement engagés

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

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

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

Verres très complexes classe (c) : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de $-8,00$ à $+8,00$ dioptries ou à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de $-4,00$ à $+4,00$ dioptries

(4) Y compris forfait monture

Annexe 2 : Tableau des garanties – Régime optionnel supplémentaire

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT REGIME DE BASE		REMBOURSEMENT OPTIONNEL (incluant le remboursement du régime du socle obligatoire)
	MSA Hors Alsace Moselle	MSA Alsace Moselle	
Frais médicaux			
Honoraires et dépassement d'honoraires des généralistes et spécialistes (1)	70%	90%	200 % BR (Autres praticiens) Frais réels (OPTAM / OPTAM CO)
Actes Techniques et dépassement d'honoraires (1)	70%	90%	200 % BR (Autres praticiens) Frais réels (OPTAM / OPTAM CO)
Radiologie et dépassement d'honoraires (radio, scanner, IRM...) (1)	70%	90%	200 % BR (Autres praticiens) Frais réels (OPTAM / OPTAM CO)
Sages-femmes	70%	90%	Frais réels
Auxiliaires médicaux	60%	90%	Frais réels
Analyses médicales	60% ou 100%	90% à 100%	Frais réels
Médecine douce : ostéopathie, chiropractie, acupuncture	-	-	30 € par séances / 3 séances par an
Sevrage tabagique (hors et sur prescription médicale)	0 € à 150 € / an / bénéficiaire	0 € à 150 € / an / bénéficiaire	0 € à 150 € / an / bénéficiaire
Pharmacie			
Médicaments à service médical rendu "majeur ou important"	65% BR	90%	100 % BR
Médicaments à service médical rendu "modéré"	30% BR	80%	100 % BR
Médicaments à service médical rendu "faible"	15% BR	15%	100 % BR
Pharmacie prescrite non remboursée par le régime de base	-	-	Néant
Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base	-	-	Néant
Hospitalisation (conventionné ou non)			
Frais de séjour	80% à 100%	100%	100 % BR
Honoraire médical et chirurgical	80% à 100%	100%	100 % BR
Dépassements d'honoraires	-	-	Frais réels (OPTAM) ⁽¹⁾ 155 % BR (Autres praticiens)
Forfait Journalier hospitalier (sauf établissements médicaux sociaux)	-	100%	100 % FR
Forfait actes lourds (18 €) (actes affectés d'un coefficient ≥ 60 ou d'un tarif ≥ 120 €)	-	-	100 % FR
Chambre particulière	Hospitalisation (hors maternité et psychiatrie)	-	30 € / jour
	Maternité	-	55 € / jour
	Psychiatrie	-	30 € / jour
Chambre particulière en ambulatoire			15 € / jour
Frais accompagnant (moins de 16 ans)	-	-	25 € / jour
Maternité ⁽²⁾	-	-	1/3 PMSS
Frais de transport	65%	65%	100% BR
Cure thermique (y compris forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais d'hébergement et frais de transport)	65% à 70%	65% à 90%	100% BR + 200 €/An
Dentaire			
Soins Dentaires	70%	90%	Frais réels
Inlays et Onlays (acceptés par le régime de base)	70%	90%	200 % BR
Inlay Cores (acceptés par le régime de base)	70%	90%	200 % BR
Prothèses dentaires (acceptées par le régime de base y compris prothèses implantoportées)	70%	90%	220 % BR + 300 € / an / bénéficiaire
Prothèses dentaires (refusées par le régime de base)	-	-	400 € / an / bénéficiaire
Parodontologie (refusée par le régime de base)	-	-	Néant
Orthodontie (acceptée par le régime de base)	70% à 100%	90% à 100%	300 % BR
Orthodontie (refusée par le régime de base)	-	-	400 € / an / bénéficiaire
Optique			
Fréquence de prise en charge de l'équipement optique (monture + verre) (3)			Tous les 2 ans
Monture seule	60%	90%	60 % / 90% BR + 100 €
2 verres simples classe (a) (4)	60%	90%	60 % / 90% BR + 270 €
2 verres complexes classe (b) (4)	60%	90%	60 % / 90% BR + 450 €
2 verres très complexes classe (c) (4)	60%	90%	60 % / 90% BR + 550 €
1 verre simple classe (a) et 1 verre complexe classe (b) (4)	60%	90%	60 % / 90% BR + 360 €
1 verre simple classe (a) et 1 verre très complexe classe (c) (4)	60%	90%	60 % / 90% BR + 410 €
1 verre complexe classe (b) et 1 verre très complexe classe (c) (4)	60%	90%	60 % / 90% BR + 500 €
Lentilles (refusées et acceptées par le régime de base)	0% à 60%	0% ou 90%	100 % BR + 300 € / an / bénéficiaire
Chirurgie réfractive cornéenne de l'œil (par œil)	-	-	Néant
Prothèse hors dentaire			
Prothèse auditive (hors entretien)	60%	90%	200 % BR + 650 € / an / bénéficiaire
Autres prothèses et petit appareillage	60%	90%	165 % BR
Gros appareillage	100%	100%	100 % BR
Fourniture médicale et pansement	60%	90%	100 % BR

Légende :

BR : Base de Remboursement

TM : Ticket Modérateur

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

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

FR : Frais Réels

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

(2) Dans la limite des frais réellement engagés

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

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

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

Verres très complexes classe (c) : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de $-8,00$ à $+8,00$ dioptries ou à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de $-4,00$ à $+4,00$ dioptries

(4) Y compris forfait monture

Convention collective nationale

**IDCC : 7517. – INGÉNIEURS ET CADRES
D'EXPLOITATIONS AGRICOLES
(2 avril 1952)**

(Étendue par arrêté du 13 octobre 1953,
Journal officiel du 28 octobre 1953)

AVENANT N° 49 DU 15 MAI 2018

NOR : AGRS1897234M

IDCC : 7517

Entre :

Fédération nationale de la propriété privée rurale ;

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles ;

Fédération nationale du bois ;

Entrepreneurs des territoires,

D'une part, et

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

Fédération de l'agriculture CFTC-Agri ;

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

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les organisations patronales et salariales conviennent de réviser la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises et exploitations agricoles du 2 avril 1952 afin d'acter la baisse des taux de cotisations du régime de prévoyance, la réduction du délai de franchise relatif à la garantie incapacité temporaire de travail et la mise en conformité de certains articles (définition des enfants à charge et du salaire de référence en cas d'incapacité temporaire de travail, expression des dispenses d'affiliation à la garantie complémentaire santé).

Article 1^{er}

La convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 est modifiée comme suit :

À l'article 4 « Cotisations », le paragraphe 4.2 intitulé « Taux de cotisations et répartitions » est modifié comme suit :

« 4.2. Taux de cotisations et répartitions

Dispositions existantes, sans changement.

Garantie de retraite complémentaire :

Dispositions existantes, sans changement.

Garanties de prévoyance :

Le taux global des cotisations destinées au financement des prestations de prévoyance définies au titre III de la présente convention est égal à :

- 1,48 % sur la tranche de rémunération inférieure ou égale au plafond des assurances sociales agricoles (tranche A), réparti à raison de 83,78 % à la charge de l'employeur et de 16,22 % à la charge du salarié soit un taux de cotisation respectif de 1,24 % pour l'employeur et de 0,24 % pour le salarié ;
- 2,65 % sur les tranches de rémunération comprises entre le plafond des assurances sociales agricoles et une limite supérieure ou égale à 8 fois ce plafond (tranches B et C) répartis à raison de 62,64 % à la charge de l'employeur et de 37,36 % à la charge du salarié soit un taux de cotisation respectif de 1,66 % pour l'employeur et de 0,99 % pour le salarié.

Concernant le risque incapacité temporaire, la garantie correspondant à l'obligation de mensualisation de l'employeur est à la charge exclusive de celui-ci et correspond à une cotisation de 0,47 % sur la tranche A et de 1,05 % sur les tranches B et C.

La garantie correspondant au relais mensualisation est quant à elle à la charge exclusive du salarié et correspond à une cotisation de 0,22 % sur la tranche A et de 0,48 % sur les tranches B et C.

Le taux global des cotisations destinées au financement des prestations de prévoyance est détaillé en annexe I.

Retraite supplémentaire :

Dispositions existantes, sans changement.

Garantie complémentaire frais de santé :

Dispositions existantes, sans changement.

Dispenses d'affiliation à la garantie complémentaire santé :

dispositions existantes sans changement, à l'exception du premier paragraphe qui est réécrit comme suit :

« Sans préjudice des cas de dispenses d'ordre public prévus par les textes législatifs et réglementaires en vigueur, pourront demander à être dispensés d'affiliation de la garantie frais de santé les salariés se trouvant dans l'une des situations visées ci-dessous.

Pour être prises en compte, les demandes de dispense d'affiliation prévues ci-dessous doivent être faites par écrit à l'employeur et lui parvenir :

- dans le mois qui suit l'embauche, pour les nouveaux embauchés ;
- au plus tard le 8 du mois pour une mise en œuvre de la dispense d'affiliation le mois suivant, pour les salariés déjà présents dans l'entreprise.

Ces demandes doivent être accompagnées, lorsqu'il est rendu nécessaire, de tout document justifiant de la situation de dispense.

Le salarié qui ne remplit plus les conditions requises à la dispense d'affiliation doit en informer son employeur. Il doit alors obligatoirement être affilié à la présente garantie frais de santé à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant. »

Cas particulier des couples travaillant dans la même entreprise :

Dispositions existantes, sans changement.

Cas particulier des employeurs multiples relevant du champ d'application de la présente convention :

Dispositions existantes, sans changement.

La définition des enfants à charge de l'article 10 « Ayants droit » est annulée et remplacée comme suit :

« Enfants à charge :

Par enfants à charge, il faut entendre :

- les enfants du salarié, nés ou à naître, dont la filiation est légalement établie, y compris adoptive ;
- les enfants qu'il a recueillis et pour lesquels la qualité de tuteur lui est reconnue ;
- les enfants du conjoint, du cocontractant d'un Pacs ou du concubin du salarié, dont la filiation est légalement établie, sous réserve d'être à la charge effective du salarié, c'est-à-dire si celui-ci subvient à leurs besoins et assure leur éducation et, pour les garanties de prévoyance, à condition également qu'ils ne donnent pas lieu au versement d'une pension alimentaire par leur autre parent ;

Dès lors que ces enfants remplissent l'une des conditions suivantes :

- être âgés de moins de 20 ans, et s'ils travaillent que leur rémunération n'excède pas 55 % du Smic ;
- être âgés de moins de 28 ans, sous réserve qu'ils poursuivent leurs études ou qu'ils soient apprentis ou demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés ;
- quel que soit leur âge, lorsqu'ils sont 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. »

Les autres définitions ne sont pas modifiées.

L'article 15.2 « Service des indemnités journalières » est annulé et remplacé par le texte suivant :

« 15.2. Service des indemnités journalières

L'indemnité journalière qui est servie en complément des indemnités journalières du régime de base est versée à compter du 4^e jour d'arrêt de travail pour cause de maladie ou accident de la vie privée et à compter du 1^{er} jour en cas d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité.

Le service de l'indemnité journalière est maintenu tant que l'indemnité journalière du régime de base est servie au salarié.

À la fin de chaque année civile, le conseil d'administration de l'organisme assureur fixe pour l'exercice suivant, le coefficient servant à la revalorisation des indemnités journalières. Son montant fait l'objet d'une approbation préalable obligatoire de la commission nationale paritaire. »

L'article 15.3 « Salaire de référence » est annulé et remplacé par le texte suivant :

« 15.3. Salaire de référence

Le salaire journalier servant de base au calcul de l'indemnité journalière complémentaire est déterminé selon les mêmes modalités que celles utilisées pour le calcul des indemnités journalières du

régime de base, à partir du salaire brut habituel perçu au cours des 3 mois précédant l'arrêt de travail, augmenté des rémunérations autres que le salaire mensuel ayant donné lieu à cotisations et retenues au *pro rata temporis*. »

L'annexe I « Taux et répartitions des cotisations en vigueur au 1^{er} juillet 2012 » est annulée et remplacée par l'annexe I « Taux et répartitions des cotisations en vigueur au 1^{er} janvier 2019 » rédigée comme suit :

« ANNEXE I

Taux et répartitions des cotisations en vigueur au 1^{er} janvier 2019

	TA <i>Tranche de salaire inférieure ou égale au plafond ASA</i>			TB – TC <i>Tranche de salaire comprise entre 1 et 8 fois le plafond ASA</i>		
	Part employeur	Part salariale	Total	Part employeur	Part salariale	Total
Décès	0,42 %		0,42 %	0,18 %	0,12 %	0,30 %
Capital décès	0,33 %		0,33 %	0,13 %	0,12 %	0,25 %
Indemnité frais d'obsèques	0,02 %		0,02 %			
Rente éducation	0,07 %		0,07 %	0,05 %		0,05 %
Incapacité temporaire	0,47 %	0,22 %	0,69 %	1,05 %	0,48 %	1,53 %
Mensualisation	0,45 %		0,45 %	0,99 %		0,99 %
Complément mensualisation	0,02 %		0,02 %	0,06 %		0,06 %
Relais mensualisation		0,22 %	0,22 %		0,48 %	0,48 %
Incapacité permanente	0,35 %	0,02 %	0,37 %	0,43 %	0,39 %	0,82 %
Incapacité permanente privée	0,31 %	0,02 %	0,33 %	0,35 %	0,39 %	0,74 %
Incapacité permanente professionnelle	0,04 %		0,04 %	0,08 %		0,08 %
Total taux de cotisation (Soit en répartition)	1,24 % (83,78 %)	0,24 % (16,22 %)	1,48 % (100 %)	1,66 % (62,64 %)	0,99 % (37,36 %)	2,65 % (100 %)

Article 2

Ces modifications prennent effet au 1^{er} janvier 2019.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 15 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9321. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIELS AGRICOLES
(Gers)
(12 juin 1954)**

(Étendue par arrêté du 29 novembre 1954,
Journal officiel du 11 décembre 1954)

AVENANT N° 6 DU 5 OCTOBRE 2018

**À L'ACCORD DÉPARTEMENTAL DU 17 SEPTEMBRE 2009 RELATIF À LA MISE EN PLACE
D'UN RÉGIME D'ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ DES SALARIÉS AGRICOLES
NON CADRES NON AFFILIÉS À L'AGIRC**

NOR : AGRS1897233M

IDCC : 9321

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Gers ;

Fédération départementale des CUMA du Gers ;

Syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles, ruraux du Gers,

D'une part, et

SNCEA CFE-CGC

Syndicat général agroalimentaire CFDT du Gers ;

Syndicat départemental FGTA FO ;

Syndicat départemental FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 6 du 17 avril 2018 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 départemental sur la mise en place d'un régime d'assurance complémentaire frais de santé des salariés agricoles non cadres non affiliés à l'AGIRC des exploitations agricoles, des entrepreneurs du territoire et des CUMA du Gers du 17 septembre 2009, relatifs à l'amélioration de prestations du tableau de garanties et l'évolution des taux de cotisations.

Article 1^{er}

Mise à jour des taux de cotisations

Le point 3 « Tarifs » de l'article 7 « Cotisations » est modifié comme suit :

« Formule Adulte/Enfant :

GARANTIES DE BASE	TOTAL PAR MOIS	PART PATRONALE	PART SALARIALE
Cotisation mensuelle obligatoire toutes taxes comprises			
Adulte (salarié seul)	1,14 %, soit 37,74 €	0,570 %, soit 18,87 €	0,570 %, soit 18,87 €
Cotisations mensuelles facultatives toutes taxes comprises			
Cotisation adulte (conjoint)	+ 1,14 %, soit 37,74 €	–	+ 1,14 %, soit 37,74 €
Cotisation enfant (enfant à charge)	+ 0,65 %, soit 21,52 €	–	+ 0,65 %, soit 21,52 €

GARANTIES OPTIONNELLES	TOTAL PAR MOIS	PART PATRONALE	PART SALARIALE
Cotisations mensuelles facultatives toutes taxes comprises			
Cotisation adulte (conjoint)	+ 0,19 %, soit 6,29 €	–	+ 0,19 %, soit 6,29 €
Cotisation enfant (enfant à charge) (*)	+ 0,09 %, soit 2,98 €	–	+ 0,09 %, soit 2,98 €
(*) Gratuité à partir du 3e enfant.			

Formule Isolé/Famille :

GARANTIES DE BASE	TOTAL PAR MOIS	PART PATRONALE	PART SALARIALE
Cotisation mensuelle obligatoire toutes taxes comprises			
Isolé (salarié seul)	1,14 %, soit 37,74 €	0,570 %, soit 18,87 €	0,570 %, soit 18,87 €
Cotisations mensuelles facultatives toutes taxes comprises			
Famille (conjoint et enfants à charge) (**)	+ 2,03 %, soit 67,21 €	–	+ 2,03 %, soit 67,21 €

GARANTIES Optionnelles	TOTAL PAR MOIS	PART PATRONALE	PART SALARIALE
Cotisations mensuelles facultatives toutes taxes comprises			
Isolé (salarié seul)	+ 0,19 %, soit 6,29 €	–	+ 0,19 %, soit 6,29 €
Famille (conjoint et enfants à charge) (**)	+ 0,32 %, soit 10,60 €	–	+ 0,32 %, soit 10,60 €
(**) Ne comprend pas la cotisation salarié.			

Les tarifs sont indiqués en % du PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale). Les montants en euros sont indiqués à titre informatif et sont relatifs à l'exercice 2018. Ces montants évoluent tous les ans en fonction du PMSS.

PMSS 2018 = 3 311 €.

L'appel et le recouvrement de ces cotisations sont confiés à l'organisme assureur (ou son délégataire de gestion) choisi par l'entreprise. »

Article 2

Mise à jour des tableaux des garanties.

Les tableaux de garanties de l'annexe 1 et de l'annexe 2 sont modifiés comme suit :

Garanties complémentaires de base frais de santé

Les prestations du présent contrat respectent l'ensemble des obligations liées aux contrats solidaires et responsables.

Aussi, il ne prend pas en charge les pénalités appliquées en cas de non-respect du parcours de soins, de même que la participation forfaitaire et les franchises médicales mentionnées à l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale.

Il répond également aux exigences du décret du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats responsables : prise en charge du ticket modérateur et du forfait journalier, planchers et plafonds pour les frais d'optiques, plafonnement des dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale (OPTAM/OPTAM-CO).

Niveau 1 BASE	Remboursement du régime de base	Remboursement complémentaire	Remboursement complémentaire (régime de base inclus)
Nature des risques			
FRAIS MEDICAUX			
Honoraires praticiens : généralistes, spécialistes, sages-femmes	70% BR	30% BR	100% BR
Dépassements d'honoraires :			
Médecins adhérents aux DPTM (1)	-	100% BR	100% BR
Médecins non adhérents aux DPTM (1)	-	80% BR	80% BR
Analyses et examens de laboratoire	60% BR	40% BR	100% BR
Radiologie, imagerie, électroradiographie, et ostéodensitométrie	70% BR	30% BR	100% BR
Actes de prévention (2)	de 35% à 70% BR	De 65% à 30% BR	100% BR
Auxiliaires médicaux : infirmiers, masseurs kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, pédicures-podologues	60% BR	40% BR	100% BR
Honoraires de médecines douces : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, sophrologie	-	30€/an/bénéficiaire limité à 1 séance/an	30€/an/bénéficiaire limité à 1 séance/an
Sevrage tabagique (hors et sur prescription médicale)	0€ à 150€	-	-
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
Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base	-	40€/an/bénéficiaire	40€/an/bénéficiaire
APPAREILLAGE			
Fourniture médicales, pansements, gros et petits appareillage, orthopédie, prothèses sauf prothèses auditives et dentaires	60% ou 100% BR	200% ou 240% BR	300% BR
Prothèses auditives remboursées par le régime de base	60% BR	395% BR + 200€/an	455 BR + 200€/an
HOSPITALISATION (conventionné ou non, y compris psychiatrie)			
Frais de soins et de séjour	80% ou 100% BR	20% ou 0% BR	100% BR
Honoraires	80% ou 100% BR	20% ou 0% BR	100% BR
Dépassement d'honoraires :			
Médecins adhérents aux DPTM (1)	-	400% BR	400% BR
Médecins non adhérents aux DPTM (1)	-	100% BR	100% BR
Forfait journalier hospitalier (3)	-	100% FR	100% FR
Chambre particulière y compris psychiatrie	-	52€/j pendant 60 jours puis 25€/jour	52€/j pendant 60 jours puis 25€/jour
Frais accompagnement (moins de 16 ans) (limité à 30j/an)	-	52€/j	52€/j
MATERNITE (conventionné ou non)			
Frais de soins et de séjour	100% BR		100% BR
Dépassements d'honoraires :			
Médecins adhérents aux DPTM (1)	-	200% BR	200% BR
Médecins non adhérents aux DPTM (1)	-	100% BR	100% BR
Forfait maternité (dans la limite des frais réellement engagés)	-	1/3 PMSS	1/3 PMSS
Forfait journalier hospitalier (3)	-	100% FR	100% FR
Chambre particulière	-	52€/j	52€/j
DIVERS			
Cure thermales : frais balnéaires remboursés par le régime de base (honoraires médicaux, transports, hébergements, surveillance)	65% BR	35% BR	100% BR
Transports remboursés par le régime de base	65% BR	35% BR	100% BR
Forfait actes lourds (4)	-	100% FR	100% FR
OPTIQUE			
Equipement verres + monture /2ans /bénéficiaire(5)		Plafond max monture 150€	Plafond max monture 150€
Equipement monture + 2 verres simples (6)	60% BR	370€	60% BR+ 370€
Equipement monture + 1 verre simple et 1 verre complexe ou très complexe (6)	60% BR	510€	60% BR+ 510€
Equipement monture + 2 verres complexes ou très complexes, ou 1 verre complexe et 1 verre très complexe (6)	60% BR	650€	60% BR+ 650€
Lentilles remboursées par le régime de base (par an/bénéficiaire)	60% BR	395% BR + 350€	455% BR + 350€
Lentilles non remboursées par le régime de base (par an/bénéficiaire) (7)		100€	100€
DENTAIRE			
Soins dentaires	70% BR	30% BR	100% BR
Inlay Cores et Inlays / Onlays	70% BR	55% BR	125% BR
Prothèses dentaires remboursées par le régime de base (y compris couronne implant-portée ; hors Inlays cores et Inlays/Onlays)	70% BR	140% BR + crédit 350€/an/bénéficiaire	210% BR + crédit 350€/an/bénéficiaire
Parodontologie (7)	-	100€/ an/bénéficiaire	100€/an/bénéficiaire
Orthodontie remboursée par le régime de base	70% ou 100% BR	150% BR	220% BR ou 250% BR

BR : Base de Remboursement du régime de base de Sécurité sociale ; **FR** : Frais Réels ; **PMSS** : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale ; il est de 3311 € en 2018 ; 1/3 du PMSS = 1103,66€ ;

(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 (pour information 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 plus de 50 ans ; vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoques, selon âge) ;

(3) A l'exclusion des établissements médicaux sociaux ;

(4) Forfait actes lourds : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire (18€ en 2018). Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur à 120€ (ou dont le coefficient est supérieur à 60) ;

(5) La période de prise en charge de 2 ans est réduite à un an pour les enfants de moins de 18 ans et les personnes dont la vue évolue.

(6) Verres simples : sphère comprise entre -6 +6 dioptries ou/et cylindre <=4 dioptries

Verres complexes :

- verres simple foyer sphère hors zone > -6 ou +6 dioptries ou cylindre > +4 dioptries) ;
- verres multifocaux ;
- verres progressifs.

Verres très complexes :

- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de -8,00 à +8,00 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de -4,00 à +4,00 dioptries

(7) Pour les garanties non remboursées par le régime de base, le remboursement complémentaire se limite au forfait en euros.

ANNEXE 2

Garanties complémentaires de base + garanties optionnelles

Les prestations du présent contrat respectent l'ensemble des obligations liées aux contrats solidaires et responsables.

Aussi, il ne prend pas en charge les pénalités appliquées en cas de non-respect du parcours de soins, de même que la participation forfaitaire et les franchises médicales mentionnées à l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale.

Il répond également aux exigences du décret du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats responsables : prise en charge du ticket modérateur et du forfait journalier, planchers et plafonds pour les frais d'optiques, plafonnement des dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale (OPTAM/OPTAM-CO).

Niveau 2 BASE + OPTION	Remboursement du régime de base	Remboursement complémentaire	Remboursement complémentaire (régime de base inclus)
Nature des risques			
FRAIS MEDICAUX			
Honoraires praticiens : généralistes, spécialistes, sages-femmes	70% BR	30% BR	100% BR
Dépassements d'honoraires :			
Médecins adhérents aux DPTM (1)	-	200% BR	200% BR
Médecins non adhérents aux DPTM (1)	-	100% BR	100% BR
Analyses et examens de laboratoire	60% BR	40% BR	100% BR
Radiologie, imagerie, électroradiographie, et ostéodensitométrie	70% BR	30% BR	100% BR
Actes de prévention (2)	de 35% à 70% BR	De 65% à 30% BR	100% BR
Auxiliaires médicaux : infirmiers, masseurs kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, pédicures-podologues	60% BR	40% BR	100% BR
Honoraires de médecines douces : ostéopathie		30€/an/bénéficiaire limité à 4 séances/an	30€/an/bénéficiaire limité à 4 séances/an
Sevrage tabagique (hors et sur prescription médicale)	0€ à 150€	-	-
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
Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base	-	40€/an/bénéficiaire	40€/an/bénéficiaire
Médicaments prescrits non remboursés par le régime de base	-	40€/an/bénéficiaire	40€/an/bénéficiaire
APPAREILLAGE			
Fourniture médicales, pansements, gros et petits appareillage, orthopédie, prothèses sauf prothèses auditives et dentaires	60% ou 100% BR	400% ou 440% BR	500% BR
Prothèses auditives remboursées par le régime de base	60% BR	395% BR + 350€/an	455 BR + 350€/an
HOSPITALISATION (conventionné ou non, y compris psychiatrie)			
Frais de soins et de séjour	80% ou 100% BR	20% ou 0% BR	100% BR
Honoraires	80% ou 100% BR	20% ou 0% BR	100% BR
Dépassement d'honoraires :			
Médecins adhérents aux DPTM (1)	-	400% BR	400% BR
Médecins non adhérents aux DPTM (1)	-	100% BR	100% BR
Forfait journalier hospitalier (3)	-	100% FR	100% FR
Chambre particulière y compris psychiatrie	-	52€/j pendant 60 jours puis 25€/jour	52€/j pendant 60 jours puis 25€/jour
Frais accompagnement (moins de 16 ans) (limité à 30j/an)	-	52€/j	52€/j
MATERNITE (conventionné ou non)			
Frais de soins et de séjour	100% BR		100% BR
Dépassements d'honoraires :			
Médecins adhérents aux DPTM (1)	-	200% BR	200% BR
Médecins non adhérents aux DPTM (1)	-	100% BR	100% BR
Forfait maternité (dans la limite des frais réellement engagés) (3)	-	1/3 PMSS	1/3 PMSS
Forfait journalier hospitalier (3)	-	100% FR	100% FR
Chambre particulière	-	52€/j	52€/j
DIVERS			
Cure thermales : frais balnéaires remboursés par le régime de base (honoraires médicaux, transports, hébergements, surveillance)	65% BR	35% BR	100% BR
Transports remboursés par le régime de base	65% BR	35% BR	100% BR
Forfait actes lourds (4)	-	100% FR	100% FR
OPTIQUE			
Equipement Verres + monture /2ans /bénéficiaire (5)		Plafond max de monture 150€	Plafond max de monture 150€
Equipement monture + 2 verres simples (6)	60% BR	470€	60% BR + 470€
Equipement monture + 1 verre simple et 1 verre complexe ou très complexe (6)	60% BR	610€	60% BR + 610€
Equipement monture + 2 verres complexes ou très complexes, ou 1 verre complexe et 1 verre très complexe (6)	60% BR	750€	60% BR + 750€
Lentilles remboursées par le régime de base (par an/bénéficiaire)	60% BR	395% BR + 475€	455% BR + 475€
Lentilles non remboursées par le régime de base (par an/bénéficiaire) (7)		100€	100€
DENTAIRE			
Soins dentaires	70% BR	30% BR	100% BR
Inlay Cores et Inlays / Onlays	70% BR	55% BR	125% BR
Prothèses dentaires remboursées par le régime de base (y compris couronne implanto-portée ; hors Inlays cores et Inlays/Onlays)	70% BR	140% BR + crédit 475€/an/bénéficiaire	210% BR + crédit 475€/an/bénéficiaire
Parodontologie (7)		100€/ an/bénéficiaire	100€/an/bénéficiaire
Implantologie (7)		200€/an/bénéficiaire	200€/an/bénéficiaire
Orthodontie remboursée par le régime de base	70% ou 100% BR	250% BR	320% BR ou 350% BR

BR : Base de Remboursement du régime de base de Sécurité sociale ; **FR** : Frais Réels ; **PMSS** : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale ; il est de 3311 € en 2018 ; 1/3 du PMSS = 1103,66€ ;
(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 (pour information 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 plus de 50 ans ; vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoques, selon âge) ;
(3) A l'exclusion des établissements médicaux sociaux ;
(4) Forfait actes lourds : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire (18€ en 2018). Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur à 120€ (ou dont le coefficient est supérieur à 60) ;
(5) La période de prise en charge de 2 ans est réduite à un an pour les enfants de moins de 18 ans et les personnes dont la vue évolue.
(6) Verres simples : sphère comprise entre -6 +6 dioptries ou/et cylindre <=4 dioptries
Verres complexes :
- verres simple foyer sphère hors zone > -6 ou +6 dioptries ou cylindre > +4 dioptries) ;
- verres multifocaux ;
- verres progressifs.
Verres très complexes :
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de -8,00 à +8,00 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de -4,00 à +4,00 dioptries
(7) Pour les garanties non remboursées par le régime de base, le remboursement complémentaire se limite au forfait en euros. »

Article 3

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la date de parution de l'extension au *Journal officiel*.

Article 4

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties conviennent de solliciter l'extension du présent avenant.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres articles et conditions de l'accord du 17 juin 2009.

Fait à Auch, le 5 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9191. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY-CULTURE, D'ÉLEVAGE,
ET DE CULTURES SPÉCIALISÉES ET CUMA**

(Corrèze)

(24 mai 1967)

(Étendue par arrêté du 18 juillet 1968,

Journal officiel du 24 août 1968)

AVENANT N° 148 DU 14 MAI 2018

RELATIF AUX CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

NOR : AGRS1897232M

IDCC : 9191

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Corrèze ;

Fédération départementale des CUMA de la Corrèze,

D'une part, et

Fédération des employés et cadres syndicats FO de la Corrèze ;

Syndicat Général agroalimentaire CFDT du Limousin ;

SNCEA CFE-CGC ;

Fédération CFTC-Agri ;

FNAF CGT,

D'autre part

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 36 de la convention collective de travail concernant les exploitations agricoles de poly-culture, de cultures spécialisées, d'élevage, d'élevages spécialisés et les CUMA de la Corrèze du 24 mai 1967 est modifié comme suit :

« Article 36

Congés pour événements familiaux

Tout salarié a droit à un congé de 3 jours, indépendant des congés annuels payés, à l'occasion de chaque naissance ou adoption survenue à son foyer.

En dehors des congés annuels, des congés exceptionnels sont accordés dans les conditions suivantes :

- mariage ou Pacs du salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès du conjoint, du partenaire Pacs ou du concubin : 3 jours ;

- décès d'un enfant : 5 jours ;
- décès d'un descendant autre que fils ou fille : 1 jour ;
- décès du père ou de la mère, de la belle-mère ou du beau-père, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours.

Ces jours d'absence devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination du congé annuel.

Les salariées justifiant d'une ancienneté de 1 an bénéficient de 5 jours de congé par an, quel que soit le nombre d'enfants, en cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans. Ces absences peuvent être fractionnées et donnent lieu au maintien de la rémunération. Le salarié justifie de l'absence pour hospitalisation d'un enfant par la production d'un certificat médical d'hospitalisation à l'issue de la période d'absence. »

Article 2

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

Article 3

Le présent avenant sera remis à chacune des organisations signataires et un exemplaire sera déposé à l'unité départementale DIRECCTE de la Corrèze.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-26 et suivants du code du travail.

Fait à Tulle, le 14 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

Accord national

**CRÉATION DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION
ET D'INTERPRÉTATION DANS LES EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
ET SCIERIES AGRICOLES**

ACCORD DU 18 SEPTEMBRE 2018

RELATIF À LA CRÉATION DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

NOR : AGRS1897228M

Entre :

Fédération nationale du bois FNB,

D'une part, et

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

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

Fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC ;

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

D'autre part,

il a été convenu et décidé 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 professionnelles et de leurs partenaires sociaux et vise à renforcer la négociation collective en leur sein.

L'objectif est de permettre une meilleure coordination entre les acteurs de la négociation collective dans les différents domaines du droit du travail, de renforcer un dialogue social de branche efficace, responsable et cohérent et d'être un lieu d'échange permettant l'information réciproque des organisations professionnelles patronales et des organisations syndicales représentatives de la branche professionnelle.

L'article 24 de ladite loi prévoit ainsi que chaque branche professionnelle 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).

Par le présent accord, les organisations professionnelles patronales et les organisations syndicales représentatives de salariés actent que la CPPNI des exploitations forestières et des scieries agricoles

vient donc se substituer dans ses missions et ses modalités de fonctionnement à toute autre instance antérieure dont le rôle et les missions lui sont désormais confiés.

Sont ainsi notamment visées :

- la commission paritaire de la branche ;
- la commission nationale paritaire d'interprétation ;
- la commission paritaire de validation des accords collectifs conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou les délégués du personnel dans les entreprises de moins de 200 salariés dans les exploitations forestières et les scieries agricoles.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés et employeurs des exploitations forestières et des scieries agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-3 du code rural, représentés par la fédération nationale du bois et notamment ainsi référencés :

	Référence NAPE	Référence NAFE
Exploitations forestières	0220	020 B
Scieries agricoles	4801	201 A

Ces entreprises sont référencées sous les codes accident du travail 330 et 340 auprès de la mutualité sociale agricole.

Article 2

Attributions et missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Conformément à la législation en vigueur, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce les missions suivantes :

1. Elle exerce une mission d'intérêt général en représentant la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.
2. Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi des salariés de la branche. À ce titre, au moins une fois par an, la CPPNI est informée des travaux de la CPNE de la branche.
3. Elle constitue l'instance au sein de laquelle se déroulent l'ensemble des négociations paritaires nationales. Elle négocie et définit les thèmes relevant d'une négociation collective de branche, qu'il s'agisse de ceux qui sont prévus, à titre obligatoire, par la législation en vigueur ou de ceux que détermineront les partenaires sociaux.
4. Sur la base d'un projet rédigé par le secrétariat de la commission, 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.
5. Elle est en charge des difficultés d'interprétation qui peuvent naître de l'application des dispositions conventionnelles, des accords collectifs, ainsi que de leurs avenants et annexes. Elle peut à ce titre rendre un avis à la demande directe par lettre recommandée avec avis de réception notamment d'un employeur, d'un salarié, à l'initiative de l'un quelconque de ses membres et/ou sur saisine d'une juridiction dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Une fois le dossier complet transmis, la CPPNI se réunit dans les meilleurs délais.

Les décisions délibératives de la commission sont prises paritairement par consensus des membres présents ou représentés composant la CPPNI.

À défaut de consensus, les positions exprimées par chacun seront consignées dans un document adressé à l'auteur de la saisine et à l'ensemble des membres composant la CPPNI.

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

Article 2 *bis*

Rôle spécifique de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation en matière de restructuration des branches professionnelles

Les parties signataires conviennent de confier les missions spécifiques suivantes à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles.

Ainsi, en cas de fusion, d'adhésion, de rapprochement de conventions ou accords collectifs de travail, ayant une incidence directe ou indirecte sur la structuration des conventions et accords collectifs et leurs champs d'applications professionnels et/ou territoriaux, la CPPNI se verra confier le rôle suivant :

- analyse des demandes présentées par des secteurs d'activité souhaitant rejoindre la convention collective nationale des scieries agricoles et des exploitations forestières ;
- analyse des modalités de rapprochement/intégration des conventions collectives départementales et régionales ;
- instruction des dossiers de fusion des conventions collectives et/ou accords collectifs relevant de champs d'application territoriaux et/ou professionnels distincts et études des spécificités territoriales et leur éventuel maintien ;
- examen des calendriers et modalités de rapprochement proposés.

Les partenaires sociaux conviennent, qu'en cas de fusion de conventions collectives nationales ou régionales ou demandes d'adhésion de secteurs d'activités ayant à la date de signature du présent accord leurs propres négociations avec leurs propres partenaires sociaux, la CPPNI leur déléguera :

- le soin de conduire et de définir les modalités selon lesquelles les opérations de restructuration et/ou de fusion seront conduites ;
- et les thèmes de négociations abordés.

À ce titre, une consultation préalable et une information régulière des travaux conduits par les partenaires sociaux des conventions collectives ou secteurs d'activités concernés permettront à la CPPNI d'examiner les conditions, délais et modalités de rapprochement ainsi que les thèmes de négociation abordés par chacun.

Les branches professionnelles et secteurs d'activités informeront, dans le cadre de la délégation ci-dessus visée, la CPPNI de l'état d'avancée des négociations et de la mise en œuvre des étapes et thèmes de négociation dans le cadre de la restructuration envisagée.

Article 3

Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail susvisé, les entreprises de la branche doivent transmettre à la CPPNI de branche leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps.

Ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale indiquée dans l'accord mettant en place la CPPNI.

L'adresse de la CPPNI « exploitations forestières et scieries agricoles » est la suivante :
Fédération Nationale du Bois, CPPNI – Entreprises MSA, 6, rue François-I^{er}, 75008 Paris.
Adresse électronique : infos@fnbois.com.

Tout éventuel changement d'adresse devra être notifié par la CPPNI auprès des ministères compétents.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis. Cet avis 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.

La CPPNI, dans ce cadre, reçoit le contenu et le texte des accords qui lui sont transmis.

Elle établit les éléments nécessaires à la transmission des accords au sein de la base de données prévue par les dispositions du code du travail et identifie les éléments et mesures mises en œuvre dans leur contenu en vue d'établir toute information ou communication statistiques ou autres.

Article 4

Organisation matérielle des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation

La commission paritaire est réunie au moins deux fois par an en vue des négociations paritaires de la branche. Elle se réunira également autant de fois que nécessaire dans son rôle de négociation et d'interprétation.

Lors de la dernière réunion de l'année en cours, la CPPNI établit son agenda social pour l'année à venir.

Les instances patronales concernées sont chargées de l'organisation matérielle des réunions paritaires avec l'élaboration d'un calendrier prévisionnel annuel et l'envoi des convocations au moins 3 semaines avant la date de la réunion.

Article 5

Participation aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation ou mixtes

Les conditions selon lesquelles le salarié participe aux commissions visées ci-dessus, aussi bien en matière d'autorisation d'absence que d'indemnisation sont définies par les dispositions de l'accord national du 21 janvier 1992 modifié relatif au financement de la négociation collective en agriculture, sous réserve que les salariés concernés soient employés dans une entreprise comprise dans le champ d'application de la présente convention.

Article 6

Dispositions diverses

6.1. Date d'effet et suivi de l'accord

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature. Il pourra faire l'objet d'un bilan afin de voir si des adaptations seraient rendues nécessaires. Les parties conviennent de se rencontrer à la demande de l'une des parties signataires en cas de difficulté d'application du présent accord.

6.2. Dépôt et extension

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

L'ensemble des partenaires sociaux de la profession recevront copie des récépissés de dépôt et de la demande d'extension.

6.3. Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de nature législatives, réglementaires ou conventionnelles, ayant une incidence sur le présent accord postérieures à sa date de signature.

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

Les parties signataires s'engagent à ce que les partenaires sociaux examinent les différents accords existants relatifs à la formation professionnelle pour mesurer les éventuelles répercussions sur le présent accord et les suites à y donner.

6.4. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

6.5. Adhésion

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

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail.

6.6. Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord avec un préavis de 3 mois minimum.

Cette dénonciation sera portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec avis de réception.

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais pour apprécier la situation ainsi créée.

Fait à Paris, le 18 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8416. – EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE, D'ÉLEVAGE,
FRUITIÈRES ET VITICOLES, ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE
(Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges)**

CONVENTION COLLECTIVE DU 26 JUIN 2018

NOR : *AGRS1897230M*

IDCC : 8416

Entre :

FDSEA de Meurthe-et-Moselle ;

FDSEA de la Meuse ;

FDSEA de Moselle ;

FDSEA des Vosges ;

Fédération régionale des coopératives d'utilisation du matériel en commun Grand Est ;

Syndicat des entrepreneurs des territoires de Lorraine,

D'une part, et

UPRA CFDT ;

FNAF CGT ;

FGTA FO ;

CFTC-Agri ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La signature de cette convention collective marque l'aboutissement de plusieurs années de négociation entre les représentants des organisations syndicales et professionnelles en vue d'aboutir à une convention collective interdépartementale unique et harmonisée couvrant différentes filières de la production agricole lorraine.

Cette convention collective interdépartementale poursuit plusieurs objectifs :

- poursuivre et maintenir un dialogue social actif et de qualité au niveau territorial tout en s'insérant dans la nouvelle architecture conventionnelle nationale ;
- favoriser le maintien et le développement de l'emploi ainsi que la compétitivité des entreprises agricoles ;
- mettre en place un dispositif conventionnel permettant de s'adapter aux évolutions ;

- assurer la couverture conventionnelle de tous les salariés ;
- sécuriser l'application des normes conventionnelles ;
- harmoniser les conditions d'emploi entre les entreprises.

Concernant le dialogue social, celui-ci est le pilier indispensable de la politique de l'emploi en agriculture car il permet de mettre en place des dispositions pragmatiques et innovantes répondant aux attentes des employeurs qui sont majoritairement des TPE et des salariés, au plus près de leurs réalités.

La mise en place de cette convention collective répond également aux exigences légales de restructuration des branches professionnelles engagées par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et amplifiée par la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Les représentants des organisations syndicales et professionnelles tiennent d'ailleurs à souligner que cette démarche de regroupement des 4 conventions collectives départementales de Lorraine en une seule a été engagée bien avant que la loi du 5 mars 2014 n'initie ce mouvement de restructuration des branches professionnelles.

CHAPITRE I^{ER}

DISPOSITIONS RELATIVES À L'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel et territorial

La présente convention règle les rapports de travail entre les employeurs et les salariés :

- des exploitations de polyculture et d'élevage de toute nature, y compris les élevages spécialisés ;
- des exploitations fruitières et viticoles ;
- des établissements de toute nature dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'activité de production ;
- des structures d'accueil touristique ayant pour support l'exploitation ;
- des entreprises de travaux agricoles et des entreprises de travaux ruraux ;
- des coopératives d'utilisation de matériel agricole.

La présente convention s'applique dans les entreprises susvisées ayant leur siège social dans les départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges.

Les entreprises à activités multiples relèvent de la convention collective applicable à leur activité principale.

Article 2

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 3

Révision

Sans préjudice de l'obligation de négocier sur les salaires au moins une fois par an, chacune des parties signataires ou adhérentes peut demander à tout moment la révision d'un ou de plusieurs articles de la convention collective.

La demande de révision est adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chaque signataire et à l'administration compétente pour information.

La demande de révision est accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle ou de suppression des articles concernés.

Les négociations consécutives à la demande de révision s'ouvrent au plus tard dans le délai de 1 mois suivant la date de notification de la demande à l'ensemble des parties.

Article 4

Dénonciation

La présente convention peut être dénoncée par l'une quelconque des parties signataires.

La dénonciation doit être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception, et déposée auprès du service dépositaire de la convention collective.

Cette dénonciation fait courir un préavis de 3 mois.

La convention dénoncée reste en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention ou, à défaut de nouvelle convention, pendant un délai de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

En cas de dénonciation par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la nouvelle négociation doit s'engager, à la demande d'une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent le début du préavis.

Article 5

Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

Il est constitué une commission paritaire d'interprétation et de conciliation, chargée de régler toute difficulté d'interprétation de la présente convention ou de résoudre tout différend collectif qui n'aurait pu être solutionné au niveau des entreprises.

La commission est composée d'un nombre égal de représentants des organisations patronales et de représentants des organisations syndicales signataires, choisis de préférence parmi les personnes ayant participé à l'élaboration de la convention.

La commission est présidée alternativement par un représentant des salariés et par un représentant des employeurs.

La commission se réunit dans le délai maximum de 1 mois à compter de la demande adressée par lettre recommandée avec avis de réception par la partie la plus diligente au secrétariat de la commission.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents.

Le compte rendu de la réunion, établi et approuvé dans les plus brefs délais, est transmis aux organisations signataires de la convention collective.

Il est possible, en cas de divergence d'opinions, de saisir pour avis, la commission nationale de la négociation collective dans les conditions prévues par le code du travail.

Le recours à la commission paritaire d'interprétation est facultatif et les parties ont toujours la possibilité de saisir de leurs litiges les juridictions compétentes.

Article 6

Garanties accordées aux salariés participant à la négociation de branche

Les salariés en activité, désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives, bénéficient de l'autorisation de s'absenter de leur travail pour participer à la réunion d'une commission mixte, d'une commission paritaire ou d'un groupe de travail paritaire, sur présentation à l'employeur d'une convocation écrite.

Pour permettre aux employeurs concernés de prévoir l'organisation du travail, la convocation doit être présentée au plus tard 48 heures après sa réception.

Le droit de s'absenter s'exerce dans les conditions prévues par l'accord national du 21 janvier 1992 modifié relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture.

Les modalités relatives au maintien de la rémunération pendant le temps nécessité par la tenue de la commission, ainsi que les modalités d'indemnisation des frais de déplacements sont définies par les dispositions de l'accord national du 21 janvier 1992 susvisé, sous réserve que les salariés concernés soient employés dans une entreprise comprise dans le champ d'application de la présente convention.

Les organisations liées par la présente convention se réunissent :

- chaque année : sur les salaires ;
- tous les 3 ans : sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la pénibilité, les travailleurs handicapés, la formation professionnelle ;
- tous les 5 ans : sur les classifications et l'épargne salariale.

CHAPITRE II

DROITS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS. – REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Article 7

Libertés d'opinion et syndicale

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat sont reconnus.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment le recrutement, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires et la rupture du contrat de travail.

Le chef d'entreprise ou son représentant ne doit employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Article 8

Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Article 9

Égalité de traitement entre salariés et principe de non-discrimination

Les employeurs et/ou leurs représentants s'engagent à respecter le principe de non-discrimination.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques,

de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Le principe de non-discrimination ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

Article 10

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un objectif partagé par l'ensemble des partenaires sociaux de la branche.

Cette égalité professionnelle concerne aussi bien les conditions d'accès à l'emploi et les salaires que la formation et la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi.

Les partenaires sociaux s'engagent, lors des négociations obligatoires, à prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En particulier, la négociation annuelle sur les salaires vise à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, lorsqu'ils existent, et la négociation triennale de branche à définir et programmer les mesures de rattrapage permettant de remédier aux inégalités constatées.

Article 11

Comité social et économique

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés, la délégation du personnel au comité social et économique a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise. Dans l'hypothèse où il ne peut être donné suite à une réclamation qu'après une délibération du conseil d'administration dans les entreprises en société anonyme, la délégation du personnel au comité social et économique est reçue, à sa demande, par le conseil d'administration en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Elle exerce le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60 du code du travail.

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique exerce les attributions ci-dessus mentionnées pour les entreprises de 11 à 49 salariés.

Il assure également une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- 1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- 2° La modification de son organisation économique ou juridique ;
- 3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- 4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- 5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, la délégation du personnel au comité social et économique :

- 1° Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
- 2° Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- 3° Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé.
- 4° Procède à des inspections régulières en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.
- 5° Est informé des visites de l'inspection du travail et peut présenter ses observations
- 6° Est consulté sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail
- 7° Dispose d'un droit d'alerte en cas d'atteinte au droit des personnes et de danger grave et imminent

Une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée au sein du comité social et économique dans :

- 1° Les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- 2° Les établissements distincts d'au moins 300 salariés ;
- 3° Les établissements mentionnés aux articles L. 4521-1 et suivants.

La commission santé, sécurité et conditions de travail se voit confier, par délégation du comité social et économique, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert prévu aux articles L. 2315-78 à L. 2315-95 du code du travail et des attributions consultatives du comité.

À l'égard des exploitations et entreprises agricoles comprises dans le champ d'application de la présente convention collective et dépourvues de comité social et économique en raison de leur effectif inférieur à 11 salariés, il est institué une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT).

Cette commission interdépartementale est chargée de promouvoir la formation à la sécurité, de contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité, à la prévention de la pénibilité et à l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs des exploitations et entreprises agricoles susvisées.

CHAPITRE III

DISPOSITIONS RELATIVES À L'EMBAUCHE

Article 12

Embauche

Toute embauche donne lieu à une déclaration préalable auprès de la caisse de mutualité sociale agricole compétente du lieu de travail du salarié, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Tout salarié fait l'objet, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, d'une visite d'information et de prévention à l'occasion de son embauche.

La visite d'information et de prévention n'est pas obligatoire dans les cas visés par la réglementation sauf pour les postes présentant des risques particuliers.

Il est interdit, sauf pour la réalisation de travaux de vendanges, d'employer temporairement ou de quelque façon que ce soit des salariés bénéficiant d'un congé payé.

L'employeur ne peut, directement ou indirectement, embaucher, conserver à son service ou employer pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France.

Article 13

Contrat de travail à durée indéterminée

Afin d'éviter toute contestation, il est recommandé, dès lors que le salarié est employé à temps plein et pour une durée indéterminée, d'établir par écrit, en deux exemplaires signés des parties, un contrat de travail. Un des exemplaires est conservé par l'employeur, l'autre est remis au salarié.

Certains contrats de travail à durée indéterminée sont obligatoirement des contrats écrits. C'est le cas notamment du contrat de travail intermittent ou du contrat de travail du salarié à temps partiel.

Article 14

Période d'essai : objet, durée, rupture

Objet

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Durée

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est de :

- 2 mois, pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler une fois ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, mais en tout état de cause, la durée de période d'essai, renouvellement compris, ne peut dépasser :

- 4 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 6 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 8 mois pour les cadres.

Rupture

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures.

Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Article 15

Contrat à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un poste lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas prévus par la loi.

Tout contrat de travail à durée déterminée doit nécessairement être établi par écrit et comporter les mentions obligatoires prévues à l'article L. 1242-12 du code du travail.

CHAPITRE IV

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Article 16

Classification des emplois

Les emplois relevant de la présente convention collective sont définis et classés selon les modalités fixées à l'annexe 1.

CHAPITRE V

RÉMUNÉRATION

Article 17

Détermination du salaire de base

Les salaires horaires minima pour chaque catégorie de salariés, ainsi que les rémunérations à la tâche des salariés occupés à la récolte des fruits, sont fixés à l'annexe II de la présente convention.

Aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur au Smic, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs.

Les partenaires sociaux engagent des négociations salariales au moins une fois par an.

Article 18

Mensualisation

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

Pour un horaire équivalent à la durée légale hebdomadaire, la rémunération mensuelle due au salarié a pour base 52/12 de la durée légale hebdomadaire.

La même règle de calcul s'applique aux salariés occupés à temps partiel.

Il est ainsi convenu, que pour un salarié travaillant 35 heures par semaine, sa rémunération mensualisée s'établit sur la base arrondie de 151 heures et 67 centièmes.

Le principe de la mensualisation ne s'applique pas aux salariés saisonniers notamment, mais peut s'appliquer aux salariés intermittents comme cela est prévu par l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

Article 19

Salaire des jeunes travailleurs

Le salaire minimum (Smic) applicable aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans comporte un abattement fixé à :

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

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Article 20

Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté est attribuée à tout salarié n'occupant pas un poste de cadre.

Cette prime correspond, comme fixé ci-dessous, à un pourcentage du salaire mensuel brut de base du salarié concerné :

- 3 % de la 6^e à la 10^e année d'ancienneté ;
- 4 % de la 11^e à la 15^e année d'ancienneté ;
- 5 % de la 16^e à la 20^e année d'ancienneté ;
- 6 % au-delà de 21 ans d'ancienneté.

La prime d'ancienneté est versée mensuellement.

Article 21

Avantages en nature

Au titre des avantages en nature, l'employeur peut, gratuitement ou moyennant une participation inférieure à leur valeur réelle, fournir à ses salariés la nourriture et le logement.

Les avantages en nature sont pris en compte dans le montant de la rémunération brute due au salarié.

Les avantages en nature sont évalués forfaitairement conformément aux règles fixées en matière de sécurité sociale.

Si le salarié participe à l'avantage en nature, c'est la différence entre la valeur de l'avantage en nature et le montant de sa participation qui est soumise à cotisations.

Les évaluations forfaitaires sont revalorisées tous les ans et diffusées par la caisse centrale de mutualité sociale agricole.

Concernant les apprentis et les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les avantages en nature peuvent être déduits du salaire dans la limite de 75 % de la déduction autorisée pour les autres travailleurs, par la réglementation applicable en matière de sécurité sociale.

Ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux 3/4 du salaire.

Article 22

Paiement du salaire

Le paiement de la rémunération, lorsqu'elle est mensualisée, est effectué à date fixe, au plus tard le 10 du mois suivant. Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle, est versé au salarié qui en fait la demande.

La rémunération est versée un jour ouvrable, sauf en cas de paiement réalisé par virement.

CHAPITRE VI

DURÉE DU TRAVAIL. – REPOS. – JOURS FÉRIÉS

Article 23

Durée du travail et repos : dispositions générales

En matière de durée du travail, d'aménagement du temps de travail et de repos, les exploitations et entreprises agricoles comprises dans le champ d'application de la présente convention collective sont soumises aux dispositions fixées par le code du travail, aux dispositions particulières prévues par le code rural et de la pêche maritime et à celles résultant de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

Sauf dérogations dans les conditions fixées par les textes applicables, les principes essentiels sont rappelés ci-dessous.

Les jeunes travailleurs sont toutefois soumis à des dispositions particulières.

Article 24

Durée maximale du travail

La durée maximale quotidienne de travail effectif est fixée à 10 heures.

La durée maximale hebdomadaire moyenne est de 44 heures, moyenne calculée sur une période quelconque de 12 mois consécutifs.

La durée maximale du travail est fixée à 48 heures au cours d'une même semaine.

Article 25

Temps de déplacement

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il doit faire l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière déterminée par convention ou accord collectif ou, à défaut, selon les dispositions supplétives prévues à l'article L. 3121-8 du code du travail.

La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail ne doit pas entraîner de perte de salaire.

Article 26

Travail de nuit

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Toutefois, pour les travaux de récolte et dans les structures d'accueil touristique ayant pour support l'exploitation, la période de travail de nuit est fixée entre 22 heures et 7 heures.

Le recours au travail de nuit doit rester exceptionnel, et dans tous les cas, être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique.

Toute heure de travail de nuit est majorée de 25 %.

Cependant, pour les salariés employés dans les structures d'accueil touristique ayant pour support l'exploitation, toute heure de nuit est majorée de 15 %.

Pour toute heure de nuit ayant le caractère d'heure supplémentaire ou complémentaire, se substitue éventuellement, si elle est plus favorable, la majoration de salaire pour heures supplémentaires ou complémentaires en vigueur.

Article 27

Travail à temps partiel

Les contrats de travail à temps partiel peuvent être conclus conformément aux dispositions de l'article L. 3123-1 du code du travail et à l'avenant n° 18 du 14 novembre 2013 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

En particulier, et pour tenir compte des spécificités de la structure et des activités des exploitations et entreprises agricoles, la durée minimale de travail d'un salarié à temps partiel ne peut pas être inférieure soit à 7 heures par semaine, soit à 28 heures par mois. Cependant, à la demande expresse et écrite du salarié pour des raisons de conciliation vie professionnelle/vie privée ou pour permettre un cumul de contrats de travail dans le respect des durées maximales de travail ou pour tout autre motif qu'il appartiendra au salarié de préciser, cette durée peut être diminuée.

L'horaire de travail des salariés à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité dont la durée ne peut excéder 2 heures.

Cependant, l'interruption d'activité peut être supérieure à 2 heures pour les salariés affectés à des travaux de surveillance d'appareils à fonctionnement continu ou à des soins aux animaux.

Dans ce cas, aucune des deux séquences de travail de la journée ne peut être inférieure à 1 heure, les autres conditions de cette dérogation étant définies par accord d'entreprise ou d'établissement.

Dans ce cas en outre, le salarié bénéficie d'une indemnisation en fonction du nombre de kilomètres nécessaires pour effectuer le deuxième trajet journalier entre le domicile et le lieu de travail.

Cette indemnisation est établie sur la base du barème forfaitaire, annuellement publié par l'administration fiscale, permettant l'évaluation des frais de déplacement relatifs à l'utilisation d'un véhicule.

Article 28

Repos

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Chaque semaine, les salariés ont droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives, auquel s'ajoute le repos quotidien.

Article 29

Travail du dimanche

Toute heure de travail effectuée le dimanche donne lieu à une majoration de salaire calculée sur la base de 50 % du taux horaire applicable au salarié.

Cette majoration n'est pas applicable au temps passé le dimanche à des travaux de récolte de fruits, y compris les travaux de vendanges, ainsi qu'à des activités de transformation, de conditionnement et de commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'activité de production, ou à des travaux dans les structures d'accueil touristique ayant pour support l'exploitation.

Cette majoration ne se cumule pas le cas échéant avec la majoration pour heures supplémentaires ou complémentaires.

Le paiement de la majoration pour travail du dimanche peut être remplacé, d'un commun accord entre les parties, par un repos compensateur équivalent.

À défaut d'accord, la compensation est financière.

Article 30

Jours fériés

Les jours fériés légaux sont le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} Mai, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 Juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 Novembre, le jour de Noël, auxquels s'ajoutent, pour le département de la Moselle, le Vendredi Saint et le 26 décembre.

Tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

Les heures de travail perdues par suite du chômage d'un jour férié légal ne donnent pas lieu à récupération.

Rémunération du 1^{er} Mai chômé :

Pour tous les salariés, le chômage du 1^{er} Mai ne peut être une cause de réduction de salaire.

Rémunération des jours fériés chômés autres que le 1^{er} Mai :

Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à 1 mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal chômé, les indemnités de jour férié versées au cours du mois ne peuvent dépasser au total, 3 % du montant total du salaire payé, à la condition en outre que le salarié soit présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est supérieure à 1 mois et inférieure à 3 mois, le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire, à la condition toutefois que le salarié soit présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est supérieure à 3 mois, le cas échéant pour les salariés saisonniers du fait de divers contrats successifs ou non, le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire.

En cas de travail un jour férié autre que le 1^{er} Mai, toute heure de travail effectuée est rémunérée sur la base du taux horaire applicable au salarié.

Par ailleurs, pour les salariés employés exclusivement à des activités de transformation, de conditionnement et de commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'activité de production, ou dans des structures d'accueil touristique ayant pour support l'exploitation, les dispositions suivantes sont applicables.

Si un jour férié autre que le 1^{er} mai tombe un dimanche, toute heure de travail effectuée ce jour-là ne donne lieu à aucune majoration de salaire, excepté éventuellement, celle prévue pour heures supplémentaires ou complémentaires.

En revanche, si le jour férié tombe un autre jour de la semaine, toute heure de travail effectuée ce jour-là donne lieu à une majoration de salaire de 15 % ou, si elle est applicable et plus favorable, à la majoration de salaire pour heures supplémentaires ou complémentaires en vigueur.

Cette majoration ne se cumule pas le cas échéant avec la majoration prévue pour le travail de nuit.

Quelles que soient les activités, en cas de travail un jour férié autre que le 1^{er} Mai, le paiement de la rémunération, y compris avec la majoration de salaire prévue, peut être remplacé, d'un commun accord entre les parties, par un repos compensateur équivalent.

À défaut d'accord, la compensation est financière.

Article 31

Contrôle de la durée du travail

Tout employeur choisit entre les deux procédés suivants :

- soit il enregistre, chaque jour, sur un document prévu à cet effet, le nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié, ou groupe de salariés, ou les heures de début et de fin de chacune de leurs périodes de travail.

Une copie du document est remise à chaque salarié, en même temps que sa paie.

- soit il affiche, pour chaque jour de la semaine, les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail.

Cet horaire est affiché dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique. Un exemplaire est transmis à l'inspecteur du travail avant sa mise en vigueur.

Article 32

Journée de solidarité

Les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par l'employeur, après consultation du comité social et économique s'il existe.

Toutefois, dans le département de la Moselle, l'accord ou, à défaut, la décision de l'employeur ne peut déterminer, ni le 25 et le 26 décembre, ni le Vendredi Saint comme la date de la journée de solidarité.

CHAPITRE VII

CONGÉS

Article 33

Congés payés

Tout salarié bénéficie de congés payés dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Durée du congé

Le salarié a droit à un congé de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.

La durée totale du congé exigible ne peut excéder 30 jours ouvrables.

Le point de départ de la période prise en compte pour le calcul du droit au congé est fixé au 1^{er} juin de chaque année.

Sont assimilées à 1 mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à 4 semaines ou 24 jours de travail.

Lorsque le nombre de jours ouvrables ainsi calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Prise des congés

Chaque année, la période de prise des congés payés commence le 1^{er} avril et se termine le 31 mars de l'année suivante.

Toutefois, les congés peuvent être pris dès l'embauche, sans préjudice des règles de détermination par l'employeur ou par accord collectif de la période de prise des congés et de l'ordre des départs et des règles de fractionnement du congé.

À l'intérieur de la période des congés et à moins que l'ordre des départs ne résulte des stipulations des conventions ou accords collectifs de travail ou des usages, cet ordre est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, du comité social et économique.

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

1° 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 ;

2° De la durée de leurs services chez l'employeur ;

3° Le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

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.

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

Il peut être dérogé individuellement à cette durée maximale 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 principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié selon les dispositions prévues par le code du travail.

Lorsque le congé est fractionné, un congé principal d'au moins 12 jours ouvrables continus est attribué pendant la période du 1^{er} Mai au 31 octobre de chaque année.

Il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de la période allant du 1^{er} Mai au 31 octobre de chaque année est au moins égal à 6 et 1 seul lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours.

Les jours de congés correspondant à la 5^e semaine de congés payés ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Des dérogations peuvent être apportées à la prise du congé minimal de 12 jours ouvrables continus et aux jours supplémentaires de fractionnement, soit après accord individuel du salarié, soit par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

Indemnités de congés

Le congé annuel ouvre droit à une indemnité égale à 1/10 de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence sans pouvoir être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

Article 34

Congés pour événements familiaux

Tout salarié a droit, sur justification, à un congé :

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

Les jours de congé 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.

Article 35

Congé pour enfant malade

Le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an.

Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Parmi ces jours de congé, un jour sera rémunéré au salarié justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

CHAPITRE VIII

ABSENCE. — SUSPENSION DU CONTRAT

Article 36

Absence

Le salarié peut demander, au moins 24 heures à l'avance sauf cas de force majeure, une autorisation d'absence à son employeur.

L'absence autorisée entraîne une perte du salaire correspondant au temps de travail non effectué.

Toute absence non autorisée ou non justifiée, ainsi que tout abandon de poste sauf exercice du droit de retrait, est susceptible de constituer une cause de rupture du contrat de travail.

Article 37

Suspension du contrat de travail

Maladie ou accident non professionnel

Les absences du salarié résultant de la maladie ou de l'accident non professionnel, constatées par certificat médical, entraînent la suspension du contrat de travail.

À l'issue de la période de suspension, le salarié malade ou accidenté retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La maladie ou l'accident non professionnel ne peut être un motif légitime de rupture du contrat de travail.

Toute absence pour l'un de ces motifs, dès lors que sa durée est inférieure ou égale à 6 mois, ne constitue pas une cause de rupture du contrat de travail.

Si l'absence du salarié malade ou accidenté dure plus de 6 mois, le contrat de travail peut être rompu par l'employeur pour un motif autre que la maladie ou l'accident, en particulier si l'absence perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise et si l'employeur justifie la nécessité de pourvoir au remplacement définitif du salarié.

Accident du travail ou maladie professionnelle

Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail, autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie.

La durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

Lorsque, à l'issue des périodes de suspension définies à l'article L. 1226-7 du code du travail, le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Les conséquences de l'accident ou de la maladie professionnelle ne peuvent entraîner pour l'intéressé aucun retard de promotion ou d'avancement au sein de l'entreprise.

Au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

CHAPITRE IX

DROIT DISCIPLINAIRE

Article 38

Sanction disciplinaire

Définition

Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.

Procédure disciplinaire

Aucune sanction ne peut être infligée au salarié sans que celui-ci soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui.

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il convoque le salarié en lui indiquant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature, qui n'a pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.

Lors de son audition, et quelle que soit la sanction envisagée, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Toutefois, lorsque la sanction envisagée est un licenciement et qu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister, soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

Au cours de l'entretien, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

La sanction ne peut intervenir moins de 2 jours ouvrables, ni plus de 1 mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle doit être motivée et notifiée à l'intéressé.

Lorsque les faits reprochés au salarié ont rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive, relative à ces faits, ne peut être prise sans que la procédure disciplinaire prévue ci-dessus ait été observée.

CHAPITRE X

RUPTURE DU CONTRAT

Article 39

Préavis

Ouvriers et employés :

Si la rupture du contrat, pour licenciement ou démission, intervient :

- dans les 6 premiers mois, la durée réciproque du préavis est de 15 jours ;
- entre 6 mois et moins de 2 ans, la durée de préavis réciproque est de 1 mois ;
- après 2 ans, la durée de préavis réciproque est de 2 mois.

Techniciens et agents de maîtrise :

La durée de préavis réciproque est fixée à :

- 1 mois si l'ancienneté est inférieure à 2 ans ;
- 2 mois après 2 ans d'ancienneté.

Cadres :

Sauf le cas de faute grave justifiant le licenciement sans préavis, la rupture du contrat de travail à durée indéterminée doit être précédée d'un préavis dont la durée est la suivante :

- dès l'embauche définitive, la durée du préavis est de 3 mois.

En cas de démission, le préavis est à l'identique de celui du licenciement.

Si les délais de préavis susvisés ne sont pas respectés, la partie défaillante doit verser à la partie lésée une somme correspondant aux salaires (espèces plus valeur des avantages en nature) qui auraient été payés pendant la durée du préavis restant à courir ; cette indemnité n'exclut pas l'attribution à la partie lésée de dommages et intérêts.

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

Article 40

Absence pour recherche d'emploi

Pendant le préavis, des heures pour recherche d'emploi seront accordées comme suit :

Pour les ouvriers et employés :

- 4 demi-journées ou 2 jours si le préavis est de 15 jours ;
- 8 demi-journées ou 4 jours si le préavis est de 1 mois ;
- 16 demi-journées ou 8 jours si le préavis est de 2 mois.

D'un commun accord, entre employeur et salarié, la possibilité de cumuler 2 demi-journées, une seule fois est ouverte.

En cas de démission, les heures pour recherche d'emploi susvisées, ne sont pas rémunérées.

Pour les agents de maîtrise :

La durée pour recherche emploi est de 8 jours à raison de 1 jour maximum par semaine.

Les ouvriers ayant entrepris un travail à la tâche sont tenus de le terminer, sauf cas de force majeure.

En cas de licenciement, sauf licenciement pour faute grave, ces jours de recherche d'emploi seront rémunérés.

En cas de démission, les jours de recherche d'emploi susvisés ne sont pas rémunérés.

Pour les cadres :

Pendant le préavis, la durée pour recherche d'emploi est fixée à 12 jours.

D'un commun accord, entre employeur et salarié, la possibilité de cumuler ces jours est ouverte mais en plusieurs fois.

En cas de licenciement, sauf faute grave, ces jours sont rémunérés.

En cas de démission, les jours pour recherche d'emploi susvisés ne sont pas rémunérés.

Article 41

Indemnité de licenciement

Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise :

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

Le montant de l'indemnité est unique que le licenciement soit pour motif personnel ou pour motif économique.

Elle ne peut être inférieure aux montants suivants :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 10^e année.

Cadres :

Tout cadre licencié par l'employeur sans qu'il y ait eu une faute grave ou lourde bénéficie, indépendamment du préavis, d'une indemnité de licenciement déterminée à raison de 1 mois par année d'ancienneté, avec un maximum fixé à 12 mois.

Cette disposition ne s'applique pas en cas de licenciement économique.

Article 42

Retraite

Dispositions générales

Sont nulles toutes stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail et d'un contrat de travail prévoyant une rupture de plein droit du contrat de travail d'un salarié en raison de son âge ou du fait qu'il serait en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse.

Départ volontaire :

Le salarié peut notifier sa volonté de départ à la retraite par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Mise à la retraite :

La mise à la retraite d'un salarié ayant atteint l'âge ouvrant droit à une pension de retraite à taux plein est possible mais l'employeur doit respecter la procédure suivante :

- 3 mois avant le jour où le salarié remplit la condition d'âge mentionnée ci-dessus, puis chaque année jusqu'au 69^e anniversaire, il doit interroger le salarié, par écrit, sur son éventuelle intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse ;
- pour éviter toute difficulté, l'employeur a intérêt à formuler cette demande par lettre recommandée avec de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge ;
- si le salarié répond favorablement, l'employeur devra notifier sa décision de mise à la retraite par lettre recommandée avec de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.
- en cas de réponse négative du salarié, par lettre recommandée avec de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, dans un délai de 1 mois à compter de la date à laquelle l'employeur l'a interrogé sur ses intentions, ou à défaut d'avoir respecté les formalités requises, l'employeur ne peut procéder à la mise à la retraite de ce salarié pendant l'année qui suit. S'il le souhaite, il pourra réitérer sa demande l'année suivante, en respectant la même procédure (demande dans le délai de 3 mois avant la prochaine date anniversaire du salarié).

Un employeur peut prendre la décision de mettre d'office un salarié à la retraite dès lors que celui-ci a au moins 70 ans.

Pour éviter toute difficulté, l'employeur devra notifier sa décision par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Préavis

Qu'il s'agisse d'un départ à la retraite ou d'une mise à la retraite dans les conditions mentionnées ci-dessus, le préavis est fixé en application des dispositions légales comme suit :

- aucun préavis pour un salarié dont l'ancienneté est de moins de 6 mois ;
- 1 mois pour un salarié dont l'ancienneté est comprise entre 6 mois et moins de 2 ans ;
- 2 mois pour un salarié dont l'ancienneté est au-delà de 2 ans.

Indemnité

Départ volontaire du salarié :

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ à la retraite, calculée selon les dispositions suivantes :

- après 5 ans d'ancienneté : 1/4 mois de salaire ;
- après 10 ans d'ancienneté : 1/2 mois de salaire ;
- après 15 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
- après 20 ans d'ancienneté : 1 mois et demi de salaire ;
- après 30 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire ;
- après 35 ans d'ancienneté : 2 mois et demi de salaire ;
- après 40 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire.

Mise à la retraite :

Le salarié dont le départ est à l'initiative de l'employeur perçoit une indemnité de mise à la retraite dont le montant est calculé à l'identique de l'indemnité de licenciement soit :

Salaire de référence :

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

- soit 1/12 de la rémunération brute (salaires, primes, etc.) des 12 derniers mois qui précèdent le départ ou la mise à la retraite ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois de rémunération brute précédant le départ ou la mise à la retraite. Toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui auraient été versés au salarié pendant cette période sont pris en compte à due proportion.

Article 43

Documents à remettre

À l'expiration du contrat de travail de tout salarié, l'employeur délivre au salarié un certificat de travail contenant exclusivement 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, et sauf en cas de cessation du contrat de travail consécutive à une faute lourde, une mention sur le maintien des garanties relatives au régime de prévoyance et à la complémentaire frais de santé.

Lors de la rupture du contrat de travail, un reçu pour solde de tout compte, établi en double exemplaire par l'employeur, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture.

Le salarié lui donne reçu. L'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, une attestation destinée à Pôle emploi conformément à la législation en vigueur.

CHAPITRE XI

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Article 44

Équipements de protection individuelle

L'employeur met à la disposition des travailleurs, en tant que de besoin, les équipements de protection individuelle appropriés et, lorsque le caractère particulièrement insalubre ou salissant des travaux l'exige, les vêtements de travail appropriés.

Il veille à leur utilisation effective.

Le port des équipements de protection individuelle constitue une obligation pour les salariés, dont le non-respect peut entraîner une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

CHAPITRE XII

FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 45

Formation professionnelle continue

La formation professionnelle tout au long de la vie permet à chaque personne, notamment tout salarié, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle.

Les conditions d'organisation, de fonctionnement et de financement de la formation professionnelle pour les salariés agricoles sont déterminées par accord national de branche.

CHAPITRE XIII

PRÉVOYANCE. – RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Article 46

Régime de prévoyance

Les salariés non visés au dernier alinéa ci-dessous bénéficient d'un régime de prévoyance fixant des garanties en cas d'incapacité temporaire et permanente de travail et en cas de décès.

Ce régime de prévoyance est institué par un accord autonome et distinct de la présente convention collective, en l'occurrence l'accord régional du 29 juin 2011 modifié sur le régime de prévoyance des salariés non cadres des exploitations et entreprises agricoles de Lorraine.

Les salariés cadres et personnels relevant de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 modifiée, et de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC, bénéficient du régime de prévoyance défini dans la convention collective précitée.

Article 47

Régime d'assurance complémentaire frais de santé

Les salariés des exploitations et entreprises mentionnées à l'article 1^{er} de la présente convention collective, non visés à l'alinéa ci-dessous, bénéficient d'un régime d'assurance complémentaire frais de santé résultant de l'accord national du 10 juin 2008 modifié relatif à la protection sociale complémentaire en agriculture et à la création d'un régime de prévoyance.

Les salariés cadres et personnels relevant de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 modifiée, et de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC, bénéficient de la garantie frais de santé définie dans la convention collective précitée.

Article 48

Retraite complémentaire

Tout salarié, dont l'employeur est compris dans le champ d'application de la présente convention collective, est affilié à une caisse de retraite complémentaire :

- les salariés non cadres auprès de la CAMARCA pour le régime ARRCO ;

- les salariés cadres auprès de CAMARCA pour le régime ARRCO et d'AGRICAR RETRAITE AGIRC pour le régime AGIRC ;
- ou auprès tout autre organisme lorsque l'adhésion aux institutions précitées n'était pas obligatoire.

L'employeur effectue toutes les formalités relatives à l'affiliation.

CAMARCA et AGRICAR RETRAITE AGIRC, institutions de retraite complémentaire sises 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris, sont régies par les dispositions du I de l'article L. 727-2 du code rural et de la pêche maritime.

CHAPITRE XIV

DATE D'EFFET, DÉPÔT ET EXTENSION

Article 49

Entrée en vigueur

La présente convention entrera en vigueur entre les parties signataires le 1^{er} janvier 2019.

Elle remplace les dispositions des conventions collectives suivantes :

- convention collective du 29 avril 1977 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, de production de fruits, les entreprises de travaux agricoles, d'aménagements ruraux et forestiers et des CUMA de Meurthe-et-Moselle ;
- convention collective de travail du 28 septembre 1967 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, les élevages spécialisés, de production fruitière et viticole, les entreprises de travaux agricoles d'aménagements ruraux et forestiers du département de la Meuse ;
- convention collective du 17 mai 1977 concernant les exploitations de polyculture-élevage, et les coopératives d'utilisation du matériel agricole de la Moselle ;
- convention collective de travail du 14 avril 1969 concernant les exploitations de polyculture et les entreprises d'élevage du département des Vosges.

Article 50

Maintien de la rémunération perçue

L'entrée en vigueur de la présente convention collective ne peut pas entraîner pour le salarié une réduction de la rémunération perçue antérieurement.

La rémunération antérieure comprend toutes les sommes, correspondant à l'horaire habituel de travail, que l'employeur est tenu de verser au salarié.

Ces sommes incluent le salaire de base, les primes, gratifications et tout autre complément de salaire en argent.

Article 51

Dépôt

À l'expiration du délai d'opposition, la présente convention collective est déposée auprès de l'unité départementale de Meurthe-et-Moselle de la direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi Grand Est.

Un exemplaire est également remis au greffe des conseils de prud'hommes de Nancy, Longwy, Verdun, Bar-le-Duc, Metz, Thonville, Forbach, Épinal et Saint-Dié-des-Vosges.

Article 52

Extension

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention collective à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans son champ d'application.

Fait à Laxou, le 26 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE 1

CLASSIFICATION DES EMPLOIS D'OUVRIERS ET EMPLOYÉS

Rappel de principe

Les entreprises ont des activités diversifiées. Les salariés sont donc appelés à être polyvalents. Leur spécialisation dans un secteur déterminé ne les dispense pas d'effectuer des travaux relevant d'une autre activité ou d'une moindre qualification, sans diminution de rémunération (étant entendu que cette notion s'applique à tous les niveaux).

Pour aider les employeurs et salariés à déterminer le niveau des emplois les plus fréquemment rencontrés, l'annexe I à la présente convention détermine pour les activités les plus représentatives les exigences de chaque niveau.

Niveau I. – Employé ou ouvrier d'exploitation agricole. – Emploi débutant

Échelon 1 :

Emploi comportant des tâches sans difficultés particulières qui peuvent être exécutées à niveau normal d'efficacité (qualité, quantité) après un bref temps d'adaptation, par habitude ou apprentissage.

Cet emploi est réalisé sous la surveillance constante du chef d'entreprise ou de son représentant délégué.

Il ne nécessite pas ou peu d'initiatives particulières.

Échelon 2 :

Une concertation devra avoir lieu au bout de 6 mois de présence dans l'entreprise, entre l'employeur et le salarié en vue de l'accès éventuel à l'échelon 2.

Une concertation devra avoir lieu au bout de 2 ans de présence dans l'entreprise en vue de l'accès éventuel au niveau II. – Échelon 1.

Niveau II. – Employé ou ouvrier professionnel spécialisé. – Emploi spécialisé

Échelon 1 :

Emploi nécessitant les connaissances de base de la profession. Cet emploi est réalisé sous la surveillance intermittente du chef d'entreprise ou de son représentant délégué et à partir de consignes précises.

Le salarié doit prendre des initiatives en fonction des situations rencontrées sur le terrain.

Toutefois, les conséquences de ces initiatives ne présentent pas de caractère de gravité sur les plans de l'économie de l'entreprise, de la sécurité des personnes ou de la protection de l'environnement.

Il peut participer à des travaux qualifiés.

Emploi correspondant au référentiel CAPA.

Échelon 2 :

L'échelon 1 peut correspondre à la période d'évaluation et d'adaptation nécessaire à l'employeur et au salarié pour vérifier que les exigences du niveau d'emploi sont globalement acquises, permettant éventuellement après concertation dans l'entreprise le passage du salarié à l'échelon 2.

Une concertation devra avoir lieu tous les 2 ans en vue de l'accès éventuel au niveau supérieur.

Niveau III. – Employé ou ouvrier qualifié. – Emploi qualifié

Échelon 1 :

Emploi nécessitant la maîtrise d'une technologie professionnelle et une expérience adaptée au besoin du terrain.

Cet emploi est réalisé non plus à partir de consignes, mais d'instructions (explications verbales ou écrites) qui ne sont pas détaillées pour chaque phase de travail mais décrivent les conditions générales d'interventions et indiquent le résultat recherché.

L'employeur contrôle *a posteriori* la bonne exécution des opérations confiées au salarié.

Le salarié est capable d'évaluer le résultat de son travail et de prendre des initiatives nécessaires suivant les conditions particulières rencontrées sur le terrain.

Les conséquences de ses initiatives ont un caractère de gravité limité sur le plan économique, la sécurité des personnes ou de l'environnement.

Emploi correspondant au référentiel BEPA et pour les salariés concernés, au certificat de qualification professionnelle « agent de service de remplacement » et « salarié agricole qualifié en polyculture » positionnés au niveau III – échelon 1 de la présente convention.

Échelon 2 :

L'échelon 1 peut correspondre à la période d'évaluation et d'adaptation nécessaire à l'employeur et au salarié pour vérifier que les exigences du niveau d'emploi sont globalement acquises, permettant éventuellement après concertation dans l'entreprise le passage du salarié à l'échelon 2.

Une concertation devra avoir lieu tous les 2 ans en vue de l'accès éventuel au niveau supérieur.

Niveau IV. – Employé ou ouvrier d'exploitation agricole. – Emploi hautement qualifié

Échelon 1 :

Exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.

Pour la bonne réalisation des travaux confiés le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes de niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).

Échelon 2 :

L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus.

Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation.

Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.

Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).

Niveau I

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, sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, à des missions complémentaires directement liées à son activité telles que relations avec des fournisseurs et clients, enregistrement et traitement de données sur informatique.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tel que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Échelon 2 : Agents 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 des 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 (tel 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 confiées.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tel que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Niveau II

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 confiés.

Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacité 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 (référentiel BTS agricole ou 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 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 professionnelle possibles des salariés qu'il encadre.

Ce niveau d'emploi correspond aux mêmes référentiels cités ci-dessus.

Classification des emplois de cadres

Niveau I

Échelon 1 :

Salarié chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.

Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il exécute des travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.

Il définit les indicateurs et tableaux de bord, les analyse et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.

Pour tenir ce poste, il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau II (référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

Échelon 2 :

À cet échelon, le cadre justifie d'une expérience professionnelle éprouvée dans une fonction de cadre. Outre les travaux et missions effectués par le cadre de l'échelon précédent, il peut être amené à suppléer le cadre de direction ou l'employeur dans certaines de leurs missions.

Niveau II

Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise, c'est-à-dire un mandataire social, un gérant ou une personne nommée par le conseil d'administration.

Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats son image et sa pérennité.

Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.

Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau II (référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

ANNEXE 2

Grille des salaires minima conventionnels 2018

Ouvriers et employés

(En euros.)

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau I		
Échelon 1	9,88	1 498,50
Échelon 2	9,91	1 503,05
Niveau II		
Échelon 1	10,03	1 521,25
Échelon 2	10,10	1 531,87
Niveau III		
Échelon 1	10,25	1 554,62
Échelon 2	10,36	1 571,30
Niveau IV		
Échelon 1	10,78	1 635,00
Échelon 2	11,08	1 680,50

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau I		
Échelon 1. – Technicien I	11,29	1 712,35
Échelon 2. – Agent de maîtrise et Technicien	11,70	1 774,54
Niveau II		
Technicien. – Agent de maîtrise	13,06	1 980,81

Cadres

(En euros.)

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Cadres – Niveau I. – Échelon 1	13,37	2 027,83
Cadres – Niveau I. – Échelon 2	14,55	2 206,80
Cadres – Niveau II	17,77	2 695,18

Rémunération à la tâche 2018

Les rémunérations à la tâche des salariés occupés à la récolte et au traitement des fruits sont fixées comme suit :

Base de calcul :

Base de calcul : taux horaire du niveau I, échelon I + indemnité de congés payés de 10 %, au 1^{er} janvier 2018 : 9,88 € + 0,99 € = 10,87 €.

Normes de cueillette et de récolte par produit :

	PRIX À LA CAISSE (caisse = 100 kg)
Mirabelles cueillies : 32 kg/heure	33,97 €
Mirabelles ramassées et triées : 60 kg/heure	18,12 €
Mirabelles tout-venant : 90 kg/heure	12,08 €
Mirabelles cueillies sur verger piéton	Gré à gré
Quetsches cueillies : 64 kg/heure	16,98 €
Quetsches ramassées et triées : 80 kg/heure	13,59 €
Quetsches tout-venant : 110 kg/heure	9,88 €
Fraises de plein champ, cueillies saines et mises en barquettes :	
– première et dernière semaines de cueillette : 10 kg/heure	108,70 €
– autres semaines : 15 kg/heure	72,47 €
Pommiers de moins de 3 mètres : 130 kg/heure	8,36 €
Pommiers de plus de 3 mètres : 110 kg/heure	9,88 €
Poiriers de moins de 3 mètres : 150 kg/heure	7,25 €
Poiriers de plus de 3 mètres : 130 kg/heure	8,36 €
Framboises de plein air en barquettes : 3,5 kg/heure	310,57 €
Cerises douces :	
+ 3 mètres : 12 kg/heure	90,58 €
– 3 mètres : 15 kg/heure	72,47 €
Cerises acides : 9 kg/heure	120,78 €
Myrtilles : 5,5 kg/heure	197,64 €

Les modalités de rémunération doivent être indiquées dans le contrat de travail écrit.

Un barème devra être remis au salarié lors de l'embauche, lorsqu'il est rémunéré à la tâche.

Pesée

La pesée ou le comptage des caisses se fera en présence du salarié à qui sera remis un relevé journalier ou un bon pour chaque pesée.

Accord national

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE EN AGRICULTURE
(24 novembre 2015)**

AVENANT N° 1 DU 31 MAI 2018

À L'ACCORD DU 24 NOVEMBRE 2015 RELATIF À LA MISE EN PLACE,
POUR LES SALARIÉS NON CADRES,
DE GARANTIES FRAIS DE SANTÉ OPTIONNELLES FACULTATIVES

NOR : AGRS1897229M

Entre :

Fédération nationale des entrepreneurs des territoires FNEDT ;

Fédération nationale du bois FNB ;

Forestiers privés de France FPF,

D'une part, et

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;

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

Fédération CFTC de l'agriculture ;

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

D'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par accord du 24 novembre 2015, les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs agricoles signataires dudit accord ont souhaité disposer de garanties optionnelles facultatives spécifiques et différentes de celles figurant à l'annexe de l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et à la création d'un régime de prévoyance (complété par l'avenant n° 5 signé le 28 septembre 2016 et par l'avenant n° 6 signé le 17 avril 2018).

Par le présent avenant n° 1 à l'accord du 24 novembre 2015 et en application des modifications apportées par l'avenant n° 6 à l'accord national production agricole du 17 avril 2018 les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs agricoles ont souhaité améliorer :

- certaines garanties du socle national minimum obligatoire issues de l'avenant n° 6 ;
- les garanties optionnelles facultatives spécifiques issues de l'accord du 24 novembre 2015 (option 1 et option 2).

Article 1^{er}

Modifications apportées à l'accord

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs signataires décident d'apporter les modifications suivantes :

- les annexes I « rappel du socle minimal obligatoire », II « socle minimal obligatoire option 1 » et III « socle minimal obligatoire option 2 » sont modifiées comme suit :

Les tableaux de garanties sont remplacés par le tableau ci-après, en annexe 1 du présent avenant.

Article 2

Dispositions complémentaires

Les organisations signataires du présent accord conviennent que les autres dispositions de l'avenant n° 6 du 17 avril 2018 relatives notamment à la mise en œuvre du principe de solidarité sont applicables et restent inchangées.

Article 3

Date d'effet

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2019.

Article 4

Dépôt et Extension

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

Article 5

Clause de sauvegarde

En cas de dispositions ultérieures de nature législative, réglementaire ou conventionnelle ayant une incidence sur le présent accord postérieure à sa date de signature, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

Article 6

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7

Adhésion

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

Article 8

Dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé, par l'une ou l'autre des parties signataires, moyennant un préavis de 3 mois dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

En cas de dénonciation par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la nouvelle négociation doit s'engager dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation.

Fait à Paris, le 31 mai 2018.

(Suivent les signatures)

ANNEXE I

Garanties "socle" et "options" sous déduction du régime MSA	SOCLE BOIS ET EDT			REGIME 1		REGIME 2	
	MSA	Remboursement complémentaire	TOTAL SOCLE NATIONAL MINIMUM OBLIGATOIRE	REMBOURSEMENT COMPLEMENTAIRE REGIME 1	TOTAL REGIME 1 (y/c remboursement du socle national)	REMBOURSEMENT COMPLEMENTAIRE REGIME 2	TOTAL REGIME 2 (y/c remboursement du socle national)
SOINS COURANTS							
Généraliste / Spécialiste (OPTAM) (1)	70% BR	30% BR	100% BR	50 % BR	150% BR	100 % BR	200% BR
Généraliste / Spécialiste (Non OPTAM) (1)	70% BR	30% BR	100% BR	30% BR	130% BR	80% BR	180% BR
Acte Technique (OPTAM) (1)	70% BR	30% BR	100% BR	-	100% BR	50% BR	150% BR
Acte Technique (Non OPTAM) (1)	70% BR	30% BR	100% BR	-	100% BR	30% BR	130% BR
Radiologie (radio, scanner, IRM...) OPTAM (1)	70% BR	30% BR	100% BR	-	100% BR	50% BR	150% BR
Radiologie (radio, scanner, IRM...) Non OPTAM (1)	70% BR	30% BR	100% BR	-	100% BR	30% BR	130% BR
Sages-femmes	70% BR	30% BR	100% BR	-	100% BR	50% BR	150% BR
Auxiliaire médical	60% BR	40% BR	100% BR	-	100% BR	50% BR	150% BR
Analyse médicale	60% ou 70% BR	40% ou 30% BR	100% BR	-	100% BR	-	100% BR
Médecine douce (ostéo, acu, chiro)	-	30 € par séance	30 € par séance (max 1 séance /an)	30 € par séance	30 € par séance (max 2 séances /an)	30 € par séance (max 3 séances /an)	30 € par séance (max 4 séances /an)
Actes de prévention (2)	De 35% à 70%	65% ou 30% BR	100% BR	-	100% BR	-	100% BR
Pharmacie	SMR majeur	65% BR	35% BR	-	100% BR	-	100% BR
	SMR modéré	30% BR	70% BR	-	100% BR	-	100% BR
	SMR faible	15% BR	85% BR	-	100% BR	-	100% BR
Pharmacie prescrite non remboursée par le régime de base	-	-	-	-	-	-	-
Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base	-	-	-	-	-	-	-
HOSPITALISATION (conventionné ou non) (3)							
Frais de séjour	80% ou 100% BR	20% ou 0% BR	100% BR	50 % BR	150% BR	50 % BR	150% BR
Honoraire médical et chirurgical	80% ou 100% BR	20% ou 0% BR	100% BR	-	100% BR	-	100% BR
Dépassements d'honoraires (OPTAM) (1)	-	155% BR	155% BR	-	155% BR	25% BR	180% BR
Dépassements d'honoraires (Non OPTAM) (1)	-	100% BR	100% BR	-	100% BR	-	100% BR
Forfait Journalier	-	100% FR	100% FR	-	100% FR	-	100% FR
Forfait de 18 € sur les actes lourds (coeff ≥ 60 et ≥ 120 €)	-	100% FR	100% FR	-	100% FR	-	100% FR
Chambre particulière	-	25 € / jour	25 € / jour	15 € par jour (max 60 jours / an) puis 25€	40 € par jour (max 60 jours / an) puis 25 €	15 € par jour (max 60 jours / an) puis 25€	40 € par jour (max 60 jours / an) puis 25€
Frais accompagnant (moins de 16 ans)	-	-	-	-	-	25 € par jour	25 € par jour
Frais de transport	65% BR	35% BR	100% BR	-	100% BR	-	100% BR
Maternité (4)	-	1/3 PMSS	1/3 PMSS	-	1/3 PMSS	-	1/3 PMSS
Chambre particulière Maternité	-	25 € / jour	25 € / jour	-	25 € / jour	-	25 € / jour
Psychiatrie (chambre particulière)	-	25 € / jour	25 € / jour	-	25 € / jour	-	25 € / jour
Cure thermique (y/c forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais d'hébergement et frais de transport)	65% BR à 70% BR	-	65% BR à 70% BR	-	65% BR à 70% BR	-	65% BR à 70% BR
DENTAIRE							
Soins Dentaires	70% BR	30 % BR	100% BR	25%BR	125% BR	75%BR	175 BR%
Inlay Core (acceptés par le régime de base)	70% BR	55 % BR	125% BR	25%BR	150% BR	50%BR	175 BR%
Prothèse dentaire acceptée	70% BR	140% BR + 350€ / an	210% BR + 350 € / an	50€ / an	210% BR + 400 € / an	150% + 50 €/an	360% BR + 400 €/an
Prothèse dentaire refusée (y/c implantologie)	-	-	-	-	-	-	-
Parodontologie refusée	-	-	-	-	-	-	-
Implantologie	-	-	-	-	-	-	-
Orthodontie acceptée	70% BR ou 100% BR	90% BR ou 60% BR	160% BR	40%BR	200% BR	90%BR	250% BR
Orthodontie refusée	-	-	-	25%BR	25%BR	75%BR	75% BR
Inlays Onlays (acceptés par le régime de base)	70% BR	55% BR	125% BR	50%BR	175% BR	100%BR	225% BR
OPTIQUE							
Fréquence de prise en charge			Tous les 2 ans ⁽⁵⁾	Tous les 2 ans ⁽⁵⁾	Tous les 2 ans ⁽⁵⁾	Tous les 2 ans ⁽⁵⁾	Tous les 2 ans ⁽⁵⁾
Monture seule	60% BR	395% BR	455% BR	-	455% BR	-	455% BR
2 verres simples classe (a)	60% BR	200€ y/c 40% BR	60 % BR + 200 €	100 € / an	60% BR + 300 € / an	100 € / an	60% BR + 300 € / an
2 verres complexes classe (b)	60% BR	350€ y/c 40% BR	60 % BR + 350 €	-	60% BR + 350 € / an	25 € / an	60% BR + 375 € / an
2 verres très complexes classe (c)	60% BR	350€ y/c 40% BR	60 % BR + 350 €	25 € / an	60% BR + 375 € / an	50 € / an	60% BR + 400 € / an
1 verre simple classe (a) et 1 verre complexe classe (b)	60% BR	275€ y/c 40% BR	60 % BR + 275 €	25€ / an	60% BR + 300€ / an	45 € / an	60% BR + 320 € / an
1 verre simple classe (a) et 1 verre très complexe classe (c)	60% BR	275€ y/c 40% BR	60 % BR + 275 €	45 € / an	60% BR + 320 € / an	65 € / an	60% BR + 340 € / an
1 verre complexe classe (b) et 1 verre très complexe classe (c)	60% BR	350€ y/c 40% BR	60 % BR + 350 €	-	60% BR + 350 € / an	10 € / an	60% BR + 360 € / an
Lentilles (refusées et acceptées par la SS)	Néant ou 60% BR	40% BR + 100€	100% BR + 100 €	100 € / an	100% BR + 200 € / an	100 € / an	100% BR + 200 € / an
Chirurgie réfractive cornéenne de l'œil (par œil)	-	-	-	-	-	-	-
PROTHESE HORS DENTAIRE							
Prothèse auditive	60% BR	40% BR + 200 € par oreille / an	100% BR + 200 € par oreille / an	200 € par oreille / an	100% BR + 400 € par oreille / an	550€ par oreille / an	100% BR + 750€ / oreille / an
Autres prothèses et petit appareillage	60% BR ou 100% BR	40% BR ou 0% BR	100% BR	-	100% BR	-	100% BR
Gros appareillage	100% BR	-	100% BR	-	100% BR	-	100% BR
Fourniture médicale et pansement	60% BR	40% BR	100% BR	-	100% BR	-	100% BR
SUBSTITUTS NICOTINIQUES							
Patch, gomme, pastille, inhalateur ... (6)	100% FR dans la limite de 150 € par année civile et par bénéficiaire	-	100% FR dans la limite de 150 € par année civile et par bénéficiaire	-	100% FR dans la limite de 150 € par année civile et par bénéficiaire	-	100% FR dans la limite de 150 € par année civile et par bénéficiaire

Légende :

(1) Médecin signataire ou non signataire d'une Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

(2) Actes de prévention : tous les actes de prévention (cf. arrêté du 8 juin 2006 pris pour l'application de l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale et fixant la liste des prestations de prévention prévues à l'article R. 871-2 du même code) sont pris en charge au titre du contrat (pour information à la date du 18/11/2014) : dépistage annuel effectué en 2 séances maximum ; ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ; scellement des sillons avant 14 ans ; dépistage Hépatite B ; bilan du langage avant 14 ans ; dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ; vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, RCG, rubéole, pneumocoques, selon âge).

(3) Sont pris en compte les remboursements liés aux hospitalisations médicales, chirurgicales, obstétriques, psychiatriques et ambulatoires. Ne sont pas pris en compte les remboursements liés aux longs séjours suivants : les longs séjours en maison de cure médicale et de retraite pour personnes âgées.

(4) Dans la limite des frais réellement engagés

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

(a) Foyer dont la sphère est comprise entre -6,00 et +6,00 et dont le cylindre ≤ +4,00

(b) Foyer dont la sphère est hors zone de -6,00 à +6,00 ou dont le cylindre > +4,00 et verres multifocaux ou progressifs

(c) Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de -8,00 à +8,00 ou à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de -4,00 à +4,00

(6) Ces substituts doivent être prescrits par 1 ordonnance consacrée exclusivement à ces produits et doivent figurer sur la liste des produits pris en charge.

Directeur de la publication : Yves Struillou
165180490-001218
Direction de l'information légale et administrative
ISSN en cours
