

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2019/15 DU 27 AVRIL 2019

	<u>Pages</u>
<b>Ministère du travail</b> .....	1
<b>Ministère de l'agriculture et de l'alimentation</b> .....	61

MINISTÈRE DU TRAVAIL

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2019/15

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Carrières et matériaux (industries) : avenant n° 2 du 17 janvier 2019 à l'accord de méthode du 7 juin 2017 relatif à la fusion des conventions collectives des ouvriers et des ETAM.....</b>	4
<b>Confiserie, chocolaterie, biscuiterie (détaillants et détaillants-fabricants) : avenant n° 1 du 16 janvier 2019 relatif aux congés payés, maladie, accident (art. 35 et 36 de la convention collective) .....</b>	7
<b>Confiserie, chocolaterie, biscuiterie (détaillants et détaillants-fabricants) : avenant n° 3 du 16 janvier 2019 à l'avenant n° 19 du 15 janvier 2014 relatif au départ à la retraite .....</b>	9
<b>Confiserie, chocolaterie, biscuiterie (détaillants et détaillants-fabricants) : avenant n° 3 du 16 janvier 2019 à l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013 relatif au régime de prévoyance..</b>	11
<b>Désinfection, désinsectisation, dératisation (entreprises) : accord du 21 janvier 2019 relatif au calendrier prévisionnel 2019 de la CPPNI.....</b>	13
<b>Désinfection, désinsectisation, dératisation (entreprises) : accord du 21 janvier 2019 relatif aux congés pour événement de famille (art. 33 de la convention) .....</b>	14
<b>Distributeurs conseils hors domicile (boissons) : avenant n° 2018-6 du 27 juin 2018 portant révision de la convention collective.....</b>	15
<b>Enseignement privé indépendant : avenant n° 45 du 6 février 2019 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2019 .....</b>	17
<b>Esthétique : avenant n° 21 du 17 janvier 2019 relatif aux congés exceptionnels pour déménagement.....</b>	24
<b>Imprimerie (labeur et industries graphiques) : accord du 22 février 2019 relatif à la politique salariale pour l'année 2019.....</b>	26
<b>Maintenance, distribution et location de matériels (agricoles, travaux publics, manutention, motoculture de plaisance) : accord du 15 janvier 2019 relatif à la prise en charge des contrats d'apprentissage .....</b>	28
<b>Miroiterie (transformation et négoce du verre) : accord du 7 décembre 2018 relatif aux négociations de branche pour 2019 .....</b>	32
<b>Pâtisserie : avenant n° 90 du 17 janvier 2019 relatif au régime de prévoyance .....</b>	35
<b>Pharmaceutique (industrie) : accord du 24 janvier 2019 relatif aux frais de logement et de nourriture des salariés des métiers de la promotion .....</b>	37

<b>Pompes funèbres</b> : avenant du 8 février 2019 portant révision des articles 331-1 et 332 de la convention .....	39
<b>Presse quotidienne nationale</b> : accord du 13 décembre 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI .....	43
<b>Prévention et sécurité (entreprises)</b> : avenant du 11 janvier 2019 à l'accord du 5 mai 2015 relatif aux conditions d'emploi d'agent de sécurité cynophile.....	47
<b>Produits du sol, engrais (négoce et industrie)</b> : avenant n° 1 du 6 décembre 2018 à l'accord du 11 juillet 2017 relatif à un régime de prévoyance pour les non-cadres.....	51
<b>Radiodiffusion</b> : accord de méthode du 1 <sup>er</sup> février 2019 relatif à la négociation pour la mise en œuvre d'une convention collective nationale pour les entreprises de radiodiffusion privées et publiques.....	54
<b>Verre, vitrail et cristal (professions regroupées)</b> : accord du 22 février 2019 relatif à la conduite des négociations de branche pour le premier semestre 2019 dans le champ conventionnel.....	58

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales  
**INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX**

IDCC : 87. – **Ouvriers**

IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 211. – **Cadres**

---

AVENANT N° 2 DU 17 JANVIER 2019  
À L'ACCORD DE MÉTHODE DU 7 JUIN 2017  
RELATIF À LA FUSION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DES OUVRIERS ET DES ETAM

NOR : ASET1950469M  
IDCC : 87, 135

---

Entre :  
UNICEM ;  
FIB,

D'une part, et  
BATIMAT-TP CFTC ;  
FNSCB CFDT ;  
FNSCBA CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Afin de faciliter les travaux du groupe de travail paritaire ayant en charge l'examen des conditions dans lesquelles la fusion des conventions collectives doit s'opérer, les partenaires sociaux ont souhaité prolonger la durée de l'accord de méthode du 7 juin 2017.

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

La durée fixée à l'article 4 de l'accord du 7 juin 2017 est prolongée jusqu'au 31 décembre 2019.  
Les autres dispositions de l'article sont inchangées.

**Article 2**

*Dépôt et publicité*

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

### **Article 3**

#### *Notification de l'accord*

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'avenant signé aux organisations syndicales représentatives.

Fait à Paris, le 17 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE

### LISTE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

#### Classe 14. – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

#### Classe 15. – Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment).

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.08 : produits en béton.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

#### Classe 87. - Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Brochure n° 3224

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1286. – CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE  
(Détailants et détaillants-fabricants)**

**AVENANT N° 1 DU 16 JANVIER 2019  
RELATIF AUX CONGÉS PAYÉS, MALADIE, ACCIDENT  
(ART. 35 ET 36 DE LA CONVENTION COLLECTIVE)**

NOR : ASET1950468M

IDCC : 1286

Entre :

CNDC,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAAC CFE-CGC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 1 au chapitre III de la convention collective nationale du 1<sup>er</sup> janvier 1984, ci-après désignée « convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie ».

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

*Objet*

Le présent avenant a pour objet :

- de prendre en compte les durées de congés familiaux fixées par l'article L. 3142-4 du code du travail telles qu'elles résultent de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 afin d'adapter les dispositions de l'article 35 « Absences rémunérées exceptionnelles » de la convention collective nationale ;
- de modifier l'article 36 « Autorisation d'absence » concernant la demi-journée de rentrée scolaire.

Les dispositions de l'article 35 de la convention collective intitulé : « Absences rémunérées exceptionnelles », sont annulées et remplacées par :

« Article 35

*Absences rémunérées exceptionnelles*

Tout employé aura droit, sur justification, aux autorisations d'absence payées exceptionnelles pour circonstances de famille prévues ci-dessous :

- naissance d'un enfant ou adoption : 3 jours ouvrables, à prendre dans les 15 jours qui suivent la naissance ou l'adoption ;
- mariage du salarié ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) : 1 semaine calendaire ;
- mariage d'un enfant du salarié : 2 jours ouvrables ;
- décès d'un enfant du salarié : 5 jours ouvrables ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrables ;
- décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrables ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrables

Ces absences rémunérées sont également assimilées à des jours de travail effectifs pour la détermination de la durée du congé annuel. »

L'autorisation d'absence pour la rentrée scolaire figurant dans l'article 36 de la convention collective intitulé : « Autorisation d'absence », est modifiée et remplacée par :

« Article 36

*Autorisation d'absence*

Le parent ou représentant légal d'un enfant en âge de scolarité, bénéficiera à sa demande et à l'occasion de la rentrée scolaire, de 1 demi-journée d'absence indemnisée sur la base de la rémunération. »

**Article 2**

*Durée et champ d'application*

Le présent avenant a une durée indéterminée et son champ d'application couvre le territoire métropolitain et les DROM.

**Article 3**

*Date d'effet*

Le présent avenant prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

**Article 4**

*Dépôt. – Extension*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions requises par le code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent avenant. La confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 64, rue de Caumartin, 75009 Paris est chargée des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 16 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3224

**Convention collective nationale**

IDCC : 1286. – **CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE**  
**(Détailants et détaillants-fabricants)**

AVENANT N° 3 DU 16 JANVIER 2019  
À L'AVENANT N° 19 DU 15 JANVIER 2014 RELATIF AU DÉPART À LA RETRAITE

NOR : ASET1950467M

IDCC : 1286

Entre :

CNDC,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAAC CFE-CGC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

La convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie n° 3224 a instauré de manière mutualisée au profit des entreprises relevant de son champ d'application, un fonds provisionnant les indemnités de départ en retraite de ses salariés.

Au vu des comptes de résultat, les partenaires sociaux sont convenus :

- d'appeler à 0 % le taux contractuel de 0,08 % du salaire total à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 pour une période de 2 ans.

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

*Objet de l'avenant*

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 2 « Cotisations » de l'avenant n° 19 du 15 janvier 2014.

## **Article 2**

### *Cotisations*

L'article 2 de l'avenant n° 19 du 15 janvier 2014 est modifié comme suit :

« Le taux de cotisation contractuel est de 0,08 % du salaire total (salaire total : masse salariale brute totale du personnel affilié).

Un taux d'appel de 0 % est appliqué pour une période de 2 ans du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2020 sous réserve que des modifications de lois ou de règlements servant de base aux prestations garanties ne remettent pas en cause l'équilibre technique du régime.

Au vu de la présentation des comptes de résultat et de l'équilibre du régime, le taux de cotisation est examiné annuellement et peut être révisé à tout moment par accord des parties. »

## **Article 3**

### *Date d'effet*

Le présent avenant prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

## **Article 4**

### *Dépôt. – Extension*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions requises par le code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent avenant. La confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 64, rue de Caumartin, 75009 Paris est chargée des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 16 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3224

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1286. – CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE**  
**(Détaillants et détaillants-fabricants)**

---

AVENANT N° 3 DU 16 JANVIER 2019  
À L'AVENANT N° 18 DU 16 JANVIER 2013 RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE  
NOR : ASET1950466M  
IDCC : 1286

Entre :

CNDC,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAACFE-CGC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux ont décidé de créer un fonds de péréquation pour assurer une mutualisation des obligations mises à la charge des employeurs. Ce fonds a pour but de favoriser le respect par les employeurs des obligations mises à leur charge et d'assurer leurs salariés du service des prestations qui leur sont dues.

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

*Objet de l'avenant*

Le fonds de péréquation est créé pour assurer à l'employeur le remboursement à hauteur de 20 % des congés pour événements familiaux prévus à l'article 35 de la convention collective nationale ainsi que 50 % des indemnités légales de licenciement pour inaptitude suite à maladie professionnelle.

**Article 2**

*Cotisations*

Le taux de cotisation du fonds de péréquation est fixé à 0,08 % du salaire brut tranches A + B.

Les cotisations du fonds de péréquation sont à la charge exclusive de l'employeur.

Les cotisations sont recouvrées par un organisme collecteur de prévoyance en même temps et dans les mêmes conditions que les cotisations affectées au financement de la prévoyance et de la retraite complémentaire.

Les frais de gestion de ce fonds de péréquation sont de 10 %.

### **Article 3**

#### *Versement des prestations*

Les prestations du fonds de péréquation seront versées dans la limite des fonds disponibles.

### **Article 4**

#### *Modalités de fonctionnement*

Les modalités de fonctionnement du fonds de péréquation seront réexaminées dans le délai maximum de 3 ans à compter de la date d'effet du présent avenant, de même que le choix de l'organisme gestionnaire.

### **Article 5**

#### *Délai de prescription*

Le délai de prescription est de 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

### **Article 6**

#### *Date d'effet*

Le présent avenant prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

### **Article 7**

#### *Dépôt. – Extension*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions requises par le code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent avenant. La confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 64, rue de Caumartin, 75009 Paris est chargée des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 16 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3260

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

---

ACCORD DU 21 JANVIER 2019  
RELATIF AU CALENDRIER PRÉVISIONNEL 2019 DE LA CPPNI  
NOR : *ASET1950460M*  
IDCC : 1605

Entre :  
CS3D,  
D'une part, et  
UNSA ;  
FS CFDT ;  
FEETS FO ;  
CMTE CFTC ;  
SNES CFE-CGC,  
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. Le calendrier prévisionnel 2019 de la CPPNI de la branche des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation a été établi comme suit, en fonction des éléments connus à ce jour. Les partenaires sociaux pourraient, selon les besoins exprimés, définir d'autres dates de réunion de CPPNI.

- lundi 21 janvier 2019 à 9 h 30 au ministère : accord calendrier CPPNI et NAO 2019. Voir négociation sur les contrats d'apprentissage pour le 1<sup>er</sup> trimestre 2019 ;
- lundi 11 mars 2019 à 9 h 30 : contrats courts (Unédic peut fournir des données chiffrées) ;
- lundi 24 juin 2019 à 9 h 30 : contrats courts et financement du paritarisme ;
- mardi 1<sup>er</sup> octobre 2019 à 9 h 30 : bilan prévoyance Apicil et NAO 2020 ;
- lundi 16 décembre 2019 à 9 h 30 : NAO 2020.

2. Les parties signataires considèrent que le contenu du présent accord est adapté aux entreprises de moins de 50 salariés. Elles rappellent à ce titre que la branche de désinfection, désinsectisation, dératisation comprend très majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés (99 % des entreprises entre 1 et 49 salariés selon le panorama de branche).

Fait à Paris, le 21 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3260

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

---

ACCORD DU 21 JANVIER 2019  
RELATIF AUX CONGÉS POUR ÉVÉNEMENT DE FAMILLE (ART. 33 DE LA CONVENTION)  
NOR : ASET1950461M  
IDCC : 1605

---

Entre :  
CS3D,  
D'une part, et  
UNSA ;  
FS CFDT ;  
FEETS FO ;  
CMTE CFTC ;  
SNES CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

1. Un jour de congé supplémentaire sera accordé pour un déménagement de résidence principale au bout de 1 an d'ancienneté, tous les 5 ans, avec un délai de prévenance de 1 mois, et sur présentation de justificatifs.
2. Un jour de congé supplémentaire sera accordé au salarié pour constituer son dossier handicap, reconductible tous les 5 ans au moment du renouvellement de ce même dossier.
3. La date d'application sera au 1<sup>er</sup> jour suivant la date de l'arrêté d'extension.
4. Les parties signataires considèrent que le contenu du présent accord est adapté aux entreprises de moins de 50 salariés. Elles rappellent à ce titre que la branche de désinfection, désinsectisation, dératisation comprend très majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés (99 % des entreprises entre 1 et 49 salariés selon le panorama de branche).

Fait à Courbevoie, le 21 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3121

Convention collective nationale

IDCC : 1536. – **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE**  
**(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses**  
**ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops,**  
**jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)**

---

AVENANT N° 2018-6 DU 27 JUIN 2018  
PORTANT RÉVISION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1950455M  
IDCC : 1536

---

Entre :

FNB,

D'une part, et

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la branche entendent réviser les dispositions de la convention collective qui le nécessitent pour tenir compte des évolutions législatives et de la jurisprudence et permettre aux dispositions conventionnelles d'apporter les garanties et prescriptions nécessaires au développement économique et social des entreprises et des salariés de la branche.

Dans le cadre de cet avenant de révision, les garanties et prescriptions édictées s'appliquent à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup>.

Aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard tant de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés que des thèmes visés par cet avenant ne nécessitant pas de stipulations spécifiques.

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

*Champ d'application*

Le présent avenant est applicable aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (IDCC 1536).

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter de la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Ses stipulations se substituent intégralement aux dispositions des textes révisés.

## **Article 2**

### *Dispositions de l'avenant de révision des dispositions des annexes catégorielles*

La convention collective est ainsi modifiée :

I. – L'annexe 3 de la convention collective nationale du 15 décembre 1971 « Dispositions particulières aux agents de maîtrise et techniciens » est ainsi modifiée :

L'article 2.4 du chapitre II est supprimé.

II. – L'annexe 4 de la convention collective nationale du 15 décembre 1971 « Dispositions particulières aux cadres » est ainsi modifiée :

L'article 2 du chapitre II est supprimé.

## **Article 3**

### *Modalités de dénonciation*

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'avenant continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément aux dispositions du code du travail.

## **Article 4**

### *Formalités de dépôt*

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

## **Article 5**

### *Demande d'extension*

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 27 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3351

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2691. – ENSEIGNEMENT PRIVÉ INDÉPENDANT**

AVENANT N° 45 DU 6 FÉVRIER 2019  
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2019

NOR : ASET1950463M  
IDCC : 2691

Entre :

FNEP,

D'une part, et

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Cet avenant ne comporte aucune spécificité pour les entreprises de moins de 50 salariés, car le dernier rapport de la branche fait apparaître que 95 % des entreprises emploient moins de 50 salariés en ETP.

Il est à noter que la convention collective dans ses annexes II-B et II-C prévoit que les seuils et les taux d'heures supplémentaires sont différents pour les entreprises qui emploient 20 salariés ou moins.

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

Les grilles de rémunérations annexées sous référence 1-A, 1-B, 1-C, 1-D et 1-E à la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant sont remplacées par les grilles du présent avenant avec pour date d'application le premier jour du mois suivant sa date d'extension.

**Article 2**

**2.1**

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'avenant n° 30 du 24 novembre 2015 à la convention collective, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et intégrant les dispositions des articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail, que la négociation annuelle sur les salaires au sein des entreprises doit :

- prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

- viser à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

## 2.2

Les signataires décident, pour renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, d'inscrire dans la convention collective de l'enseignement privé indépendant, en application de la décision du 22 avril 2010 de la Cour de justice de l'Union européenne, qu'un(e) salarié(e) de retour d'un congé parental doit pouvoir bénéficier des congés acquis avant son départ.

Ainsi, il est ajouté un dernier alinéa à l'article 5.3.3 de la convention collective :

« À défaut d'avoir soldé ses congés payés avant sa prise de son congé parental, chaque salarié a droit au maintien de ses droits à congés payés acquis au premier jour de son congé parental. Les congés payés acquis doivent être soldés à partir du premier jour de sa reprise de travail et pendant une durée de 1 an. »

### **Article 3**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il s'applique au 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la date d'extension du présent avenant.

### **Article 4**

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

### **Article 5**

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 6 février 2019.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE 1-A

GRILLE DE SALAIRES DU PERSONNEL ADMINISTRATIF ET DE SERVICE APPLICABLE LE PREMIER JOUR DU MOIS  
SUIVANT LA DATE D'EXTENSION

*(En euros.)*

CATÉGORIE	ÉCHELON A		ÉCHELON B (confirmé)		ÉCHELON C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 552,88	18 634,50	1 630,78	19 569,30	1 710,73	20 528,70
E2	1 590,80	19 089,60	1 669,73	20 036,70	1 753,78	21 045,30
E3	1 633,85	19 606,20	1 709,02	20 508,20	1 801,95	21 623,40
T1	1 720,98	20 651,70	1 808,10	21 697,20	1 898,30	22 779,60
T2	1 813,23	21 758,70	1 903,43	22 841,10	1 998,75	23 985,00
T3	1 936,23	23 234,70	2 033,60	24 403,20	2 135,08	25 620,90
C1	2 443,60	29 323,20	2 565,58	30 786,90	2 693,70	32 324,40
C2	3 021,70	36 260,40	3 174,43	38 093,10	3 332,28	39 987,30
C3	3 560,85	42 730,20	3 742,28	44 907,30	3 924,73	47 096,70

## ANNEXE 1-B

GRILLE DE SALAIRES DU PERSONNEL D'ENCADREMENT PÉDAGOGIQUE APPLICABLE LE PREMIER JOUR DU  
MOIS SUIVANT LA DATE D'EXTENSION

*(En euros.)*

CATÉGORIE	ÉCHELON A		ÉCHELON B (confirmé)		ÉCHELON C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 552,88	18 634,50	1 630,78	19 569,30	1 710,73	20 528,70
E2	1 590,80	19 089,60	1 669,73	20 036,70	1 753,78	21 045,30
E3	1 633,85	19 606,20	1 709,02	20 508,20	1 801,95	21 623,40
T1	1 720,98	20 651,70	1 808,10	21 697,20	1 898,30	22 779,60
T2	1 813,23	21 758,70	1 903,43	22 841,10	1 998,75	23 985,00
T3	1 936,23	23 234,70	2 033,60	24 403,20	2 135,08	25 620,90
C1	2 443,60	29 323,20	2 565,58	30 786,90	2 693,70	32 324,40
C2	3 021,70	36 260,40	3 174,43	38 093,10	3 332,28	39 987,30
C3	3 560,85	42 730,20	3 742,28	44 907,30	3 924,73	47 096,70

## ANNEXE 1-C

GRILLE DE SALAIRES DU PERSONNEL ENSEIGNANT APPLICABLE LE PREMIER JOUR DU MOIS SUIVANT LA DATE  
D'EXTENSION

*(En euros.)*

CATÉGORIE	ÉCHELON A		ÉCHELON B (confirmé)		ÉCHELON C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
1. Primaire	1 697,40	20 368,80	1 781,45	21 377,40	1 870,63	22 447,50
2. Secondaire 1 <sup>er</sup> cycle	1 697,40	20 368,80	1 781,45	21 377,40	1 870,63	22 447,50
3. Secondaire 2 <sup>e</sup> cycle	1 697,40	20 368,80	1 781,45	21 377,40	1 870,63	22 447,50
4. Bac + 1	1 697,40	20 368,80	1 781,45	21 377,40	1 870,63	22 447,50
5. Bac + 2 non diplômé	1 766,08	21 192,90	1 855,52	22 263,00	1 947,50	23 370,00
6. Bac + 2 diplômé	1 866,53	22 398,30	1 959,80	23 517,60	2 058,20	24 698,40
7. Bac + 3 diplômé, bac + 4 non diplômé	2 003,88	24 046,50	2 104,33	25 251,90	2 208,88	26 506,50
8. Bac + 4 diplômé	2 126,88	25 522,50	2 233,48	26 801,70	2 346,23	28 154,70
9. Bac + 5 non diplômé	2 126,88	25 522,50	2 233,48	26 801,70	2 346,23	28 154,70
10. Bac + 5 diplômé	2 616,83	31 401,90	2 815,68	33 788,10	3 035,03	36 420,30



## ANNEXE 1-D

GRILLE DE SALAIRES DES ENSEIGNANTS INTÉGRÉS DANS DES CYCLES DIPLÔMANTS GÉNÉRANT L'OBLIGATION  
DE RECHERCHE APPLICABLE LE PREMIER JOUR DU MOIS SUIVANT LA DATE D'EXTENSION

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON A	ÉCHELON B	ÉCHELON C
	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
1	21 375,35	22 442,38 (*)	/
2	26 849,88	28 193,65	30 446,60
3	31 449,05	33 856,78	36 565,85
4	33 693,80	35 378,90	38 207,90
5	35 800,18	37 682,08	40 596,15
6	39 695,18	41 680,60	45 014,93
(*) Il est convenu – par exception – que la troisième année de préparation du doctorat relèvera de l'échelon B.			

## ANNEXE 1-E

### **Grille de salaires du personnel enseignant des entreprises de l'enseignement privé à distance applicable le premier jour du mois suivant la date d'extension**

*(En euros.)*

CATÉGORIE	ÉCHELON A		ÉCHELON B (confirmé)		ÉCHELON C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
EAD 1	1 804,11	21 649,33	1 894,32	22 731,79	1 989,03	23 868,36
EAD 2	1 932,98	23 195,71	2 029,62	24 355,50	2 131,11	25 573,27
EAD 3	1 997,41	23 968,90	2 097,28	25 167,35	2 202,14	26 424,71
EAD 4	2 061,84	24 742,09	2 164,93	25 979,20	2 273,18	27 278,15

### **Barème des minima de la correction à domicile hors indemnité de congés payés**

TAUX HORAIRE	ÉCHELON	EUROS	Tarif pour une correction de 5 minutes	ÉCHELON	EUROS
	A	10,82		A	0,90
	B	11,37		B	0,94
	C	11,93		C	0,99

Brochure n° 3123

Convention collective nationale

IDCC : 3032. – **ESTHÉTIQUE, COSMÉTIQUE ET ENSEIGNEMENT TECHNIQUE  
ET PROFESSIONNEL LIÉ AUX MÉTIERS DE L'ESTHÉTIQUE  
ET DE LA PARFUMERIE**

---

AVENANT N° 21 DU 17 JANVIER 2019

RELATIF AUX CONGÉS EXCEPTIONNELS POUR DÉMÉNAGEMENT

NOR : ASET1950456M  
IDCC : 3032

---

Entre :  
FIEPPEC ;  
CNAIB ;  
UPB,  
D'une part, et

FGTA FO ;  
FS CFDT ;  
UNSA FCS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Preamble*

Cet avenant vient annuler et remplacer le paragraphe 8 de l'article 4 point 4.2 congés exceptionnels payés.

**Article 2**

*Congé exceptionnel pour déménagement*

Les salariés ayant au minimum 6 mois d'ancienneté consécutifs, bénéficieront d'un congé exceptionnel d'une journée rémunérée pour déménagement.

Ce droit sera accordé une fois tous les 3 ans sur présentation de justificatif. Pour toute nouvelle demande dans la limite des 3 ans, un congé exceptionnel pour déménagement d'une journée non rémunérée par l'employeur sera accordé sur présentation de justificatif, si le salarié en fait la demande, dans la limite d'un jour par an.

Toutefois, quelle que soit son ancienneté, un congé exceptionnel pour déménagement d'une journée non rémunérée par l'employeur sera accordé sur présentation de justificatif, si le salarié en fait la demande, dans la limite d'un jour par an.

### **Article 3**

#### *Dispositions spécifiques entreprises de – de 50 salariés*

Cet avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises.

Il est apparu qu'il n'y avait pas besoin de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 4**

#### *Dépôt et extension*

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

### **Article 5**

#### *Date d'effet*

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur dès la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 17 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3138

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 184. – IMPRIMERIES DE LABEUR**  
**ET INDUSTRIES GRAPHIQUES**

ACCORD DU 22 FÉVRIER 2019  
RELATIF À LA POLITIQUE SALARIALE POUR L'ANNÉE 2019  
NOR : ASET1950457M  
IDCC : 184

Entre :  
UNIIC,  
D'une part, et  
FILPAC CGT ;  
F3C CFDT ;  
CGT-FO livre ;  
IP CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les signataires rappellent que le présent accord s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

Ils entendent aussi rappeler que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre homme et femme, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre de cet accord paritaire.

GROUPES ET ÉCHELONS	SALAIRES MINIMA MENSUELS (152,25 heures) au 1 <sup>er</sup> juin 2019
I B	3 851
I A	3 753
II	3 080
III B	2 567
III A	2 020

GROUPES ET ÉCHELONS	SALAIRES MINIMA MENSUELS (152,25 heures) au 1 <sup>er</sup> juin 2019
IV	1 807
V C	1 657
V B	1 603
V A	1 592
VI B	1 584
VI A	1 572

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviennent d'en demander l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Fait à Paris, le 22 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

IDCC : 1404. – **ENTREPRISES DE MAINTENANCE,  
DISTRIBUTION ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES,  
DE TRAVAUX PUBLICS, DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION,  
DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE  
ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM**

---

ACCORD DU 15 JANVIER 2019  
RELATIF À LA PRISE EN CHARGE DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE

NOR : ASET1950473M

IDCC : 1404

Entre :

SEDIMA ;

DLR ;

FNAR,

D'une part, et

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de l'application de l'article 39-IX de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, les partenaires sociaux ont entendu fixer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage aux fins de leur prise en charge par l'opérateur de compétences de la branche.

Les montants indiqués ci-après ont été fixés en considération des motifs suivants :

- favoriser l'attractivité de nos secteurs ;
- couvrir les besoins importants en recrutement des entreprises de la branche (6 000 à 7 000 recrutements par an majoritairement en CDI) ;
- intégrer le coût de la démarche qualité à laquelle vont devoir satisfaire les organismes de formation ;

- donner les moyens aux centres de formation d'apprentis de recruter des jeunes et de promouvoir l'apprentissage ;
- assurer un maillage territorial équilibré des centres de formation des apprentis ;
- veiller à définir des niveaux de prise en charge au plus juste pour prévenir tous comportements opportunistes ;
- accompagner la nécessaire adaptation des CFA à l'évolution rapide des technologies et des matériels.

Les partenaires sociaux ont toujours fait preuve de professionnalisme et de grande implication sur les questions d'emploi et de formation, notamment par :

- la mise en place depuis plusieurs années d'une filière de formation initiale ;
- la création de certificats de qualification professionnelle pour répondre aux besoins spécifiques des entreprises ;
- la réalisation par l'observatoire des métiers de la branche d'études prospectives en matière d'emploi et de formation témoignant de la démarche d'anticipation des acteurs ;
- la mise en place de nombreuses campagnes de promotion des métiers de la branche auprès des jeunes en partenariat avec les entreprises et les établissements de formation : création d'une association dédiée à la promotion des métiers (ASDM), actions ciblées sur les réseaux sociaux, participation à des événements (salons professionnels, salons étudiants, concours général des métiers, olympiades des métiers, etc.).

Pour déterminer les différents coûts, les partenaires sociaux ont arrêté une méthodologie en travaillant à partir des coûts recensés sur les listes préfectorales.

Pour chacun des diplômes concernés, ils ont calculé le coût médian qu'ils ont majoré de 10 % afin de tenir compte des différents motifs exposés en préambule.

Toutefois, compte tenu des quelques écarts existants entre les coûts médians des trois options de chaque diplôme (CAP, bac pro, BTS), les partenaires sociaux ont décidé d'arrondir ceux-ci afin de disposer d'un coût unique pour chaque niveau de formation. En effet, nombre d'établissements dispensent au moins deux, voire les trois options pour le CAP et le bac pro. Les partenaires sociaux ont souhaité concevoir une grille par niveaux (V, IV, III) afin d'assurer un financement équilibré entre les options et faciliter l'identification de la branche auprès des centres de formation des apprentis.

Concernant le titre professionnel technicien de maintenance d'engins et de matériels de chantier et de manutention, faute de données suffisantes, nous n'avons pas pu appliquer la méthodologie ci-dessus. Ce titre étant de niveau IV, les partenaires sociaux ont ainsi décidé de fixer le même montant de prise en charge que le bac pro, également de niveau IV.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

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

Les niveaux de prise en charge des différents diplômes de la branche pour l'apprentissage sont fixés comme suit :

(En euros.)

DIPLÔME	NIVEAU DE PRISE EN CHARGE
CAP Maintenance des matériels agricoles	
– option A : matériels agricoles	5 000
– option B : matériels de construction et de manutention	5 000
– option C : matériels d'espaces verts	5 000
Bac pro Maintenance des matériels	



DIPLÔME	NIVEAU DE PRISE EN CHARGE
– option A : matériels agricoles	6 500
– option B : matériels de construction et de manutention	6 500
– option C : matériels d'espaces verts	6 500
Titre professionnel Technicien de maintenance d'engins et de matériels de chantier et de manutention	6 500
BTS Techniques et services en matériels agricoles	6 800
BTS Maintenance des matériels de construction et de manutention	6 800
BTM Mécanicien agricole	5 000
BTM Maréchal-ferrant	5 800

Concernant les coûts des autres diplômes réalisés en apprentissage dans la branche mais hors cœur de métier, les partenaires sociaux ont décidé de s'en remettre aux niveaux de prise en charge qui auront été fixés par les branches dont ils relèvent.

## Article 2

Compte tenu de l'objet même du présent accord, il n'y a pas lieu de prévoir de modalité particulière pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 3

3.1. Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

3.2. Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

L'engagement de la révision est réservé aux organisations signataires ou adhérentes de l'accord si elle est réalisée jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Si une demande de révision est engagée, elle devra être accompagnée d'un projet mentionnant les points souhaitant être révisés.

Les négociations débiteront dans les 3 mois suivant la demande de révision. Toute demande de révision qui n'aura pas abouti dans un délai de 6 mois à compter de la demande de révision sera caduque.

3.3. Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents avec un préavis de 3 mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

En cas de dénonciation, l'accord continue de produire effet pendant un délai maximal de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis. Si un nouvel accord est conclu dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

3.4. Conformément aux dispositions des articles D. 2232-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès du ministère du travail en nombre d'exemplaires suffisants et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de paris.

3.5. Cet accord complète la liste du document n° 1 « liste des accords et avenants de la convention collective en vigueur à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective » de l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 15 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3050

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1499. – MIROITERIE**  
**(Transformation et négoce du verre)**

ACCORD DU 7 DÉCEMBRE 2018  
RELATIF AUX NÉGOCIATIONS DE BRANCHE POUR 2019

NOR : ASET1950471M

IDCC : 1499

Entre :

FFPV,

D'une part, et

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

Fédéchimie CGT-FO ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche de la miroiterie transformation et négoce du verre se sont rencontrés au cours de diverses réunions pour mettre en place la commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation (CPPNIC). À cet effet un accord a été signé le 13 février 2018.

Par ailleurs, les parties ont signé un accord de méthode le 15 mai 2018 dans lequel ont été précisés la méthode et le calendrier des négociations pour 2018.

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord de méthode pour l'année 2018 les parties ont décidé de suivre la même procédure pour l'année 2019 et de signer le présent accord.

Les dispositions du présent accord n'appellent pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

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

### *Objet*

Le présent accord a pour objet de préciser le calendrier et les thèmes de la négociation de la branche pour 2019 en conformité avec l'accord sur la CPPNIC.

La composition de l'instance de négociation et les moyens accordés aux organisations syndicales représentatives sont déjà définis dans l'accord relatif à la CPPNIC.

## **Article 2**

### *Thèmes de négociation*

Le thème principal de négociation est la poursuite de la mise à jour de la convention collective sur les sujets suivant :

1. Finalisation des travaux 2018.
2. Afin de se mettre en conformité avec les dispositions légales et la jurisprudence de la Cour de cassation portant sur les forfaits jours : réécriture de l'accord du 21 octobre 1999 relatif à l'ARTT.
3. Actualisation des droits et parcours syndicaux.
4. Clause de non-concurrence (art. 3 annexe encadrement de la convention collective actuelle).

## **Article 3**

### *Modalités de la négociation*

Compte tenu de la technicité de la négociation prévue pour l'année 2019 et conformément aux dispositions de l'accord sur la CPPNIC il est mis en place un groupe de travail qui se réunira s'il y a lieu.

La composition du groupe de travail est fixée dans l'accord sur la CPPNIC.

## **Article 4**

### *Issue de la négociation*

Le groupe de travail fera un rapport de ses réunions et le présentera lors de la réunion paritaire du 4 décembre 2019.

Lors de cette réunion paritaire, qui reste l'organe de négociation, il sera décidé de l'adoption ou non des modifications de la convention collective proposées par le groupe de travail.

## **Article 5**

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

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et cessera de plein droit de poursuivre ses effets le 31 décembre 2019.

Au mois de décembre 2019, les parties se réuniront en vue d'examiner un accord de méthode pour l'année 2020.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail et au conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

## Article 6

### *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur prit individuellement non signataire pourra y adhérer en application des dispositions du code du travail.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord. Elle fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Fait à Paris, le 7 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3215

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1267. – PÂTISSERIE**

---

AVENANT N° 90 DU 17 JANVIER 2019

RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1950465M

IDCC : 1267

Entre :

CNAPCCGTF,

D'une part, et

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

FCS UNSA ;

CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les représentants de l'organisation patronale et des organisations syndicales de salariés soussignées réunis en commission paritaire décident d'améliorer les prestations du régime de prévoyance décrites à l'article 46 de la convention collective nationale de la pâtisserie et décident de l'extension de la garantie « allocation pour frais d'obsèques », actuellement applicable au personnel cadre, à tous les salariés sans modification corrélative des cotisations.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quelle que soit la taille de leur entreprise.

En conséquence, en cas de décès d'un salarié survenant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, il est convenu ce qui suit :

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

*Modification de l'article 46.2.1. « Le montant du capital versé sera le suivant : »*

L'article 46.2.1 « Le montant du capital versé sera le suivant : » de la convention collective nationale de la pâtisserie est modifié selon les modalités suivantes :

Dans l'article 46.2.1, dans l'alinéa

« Personnel non cadre : »

Et après les termes « majoration par personne à charge : 20 % du salaire brut de référence TA-TB. »

Il est ajouté la mention suivante :

« – à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, une allocation pour frais d'obsèques égale à 200 % du plafond mensuel de la sécurité sociale est versée en cas de décès du salarié, quelle que soit la situation de famille. Cette allocation est versée à la personne ayant pris en charge les frais d'obsèques ; elle est versée dans la limite des frais réellement acquittés et sur présentation d'une facture originale. »

Dans l'article 46.2.1, dans l'alinéa

« Personnel cadre : »

Et après les termes :

« ... une allocation pour frais d'obsèques égale à 200 % du plafond mensuel de la sécurité sociale est versée en cas de décès quelle que soit la situation de famille. »

Il est ajouté la mention suivante :

« Cette allocation est versée à la personne ayant pris en charge les frais d'obsèques ; elle est versée dans la limite des frais réellement acquittés et sur présentation d'une facture originale. »

### **Article 2**

*Date d'effet, durée*

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

Il est conclu pour une durée indéterminée.

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

### **Article 3**

*Dépôt et extension*

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

Fait à Paris, le 17 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3104

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE**

ACCORD DU 24 JANVIER 2019  
RELATIF AUX FRAIS DE LOGEMENT ET DE NOURRITURE  
DES SALARIÉS DES MÉTIERS DE LA PROMOTION

NOR : ASET1950464M  
IDCC : 176

Entre :

LEEM,

D'une part, et

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie ;

UFIC UNSA ;

Pharmacie LABM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, le *a)* du 2° « Autres secteurs » du paragraphe B.1 « Frais de logement : une nuit d'hôtel et un petit déjeuner par jour passé hors du domicile » de l'article 3 de l'avenant II « Dispositions relatives aux métiers de la promotion » de la convention collective nationale du 6 avril 1956 modifiée, est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« *a)* 50 € par jour passé hors domicile ».

**Article 2**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, le paragraphe B.2 « Frais de nourriture » de l'article 3 de l'avenant II « Dispositions relatives aux métiers de la promotion » de la convention collective nationale du 6 avril 1956 modifiée, est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Tous secteurs :

– 18,80 € par repas pris hors du domicile. L'employeur devra prendre un accord particulier avec le salarié itinérant précisant les circonstances dans lesquelles ce dernier bénéficiera de ce remboursement.



Tous les frais de logement et de nourriture prévus ci-dessus s'entendent pour un salarié itinérant exclusif. Pour un salarié itinérant non exclusif, ils devront être répartis entre les entreprises au prorata du nombre de produits présentés. »

### **Article 3**

Le III de l'article 3 de l'avenant II « Dispositions relatives aux métiers de la promotion » de la convention collective nationale du 6 avril 1956 modifiée, est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Elles conviennent en outre que, dans le cas où l'administration admettrait, au cours de l'année 2019, des modifications des montants des indemnités déductibles de l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévus au 1° des articles 3 et 5 de l'arrêté du 20 décembre 2002, les montants des frais de logement et de nourriture figurant au 2° et 3° du paragraphe B ci-dessus seront fixés aux nouveaux montants admis en exonération. »

### **Article 4**

*Entrée en vigueur*

Le présent accord collectif entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

### **Article 5**

Les modalités de remboursement des frais des salariés exerçant un métier de la promotion sont exclusivement liées aux particularités des métiers de la promotion indépendamment de la taille de l'entreprise employant lesdits salariés. Dès lors, le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 6**

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité l'extension du présent accord collectif.

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

Fait à Paris, le 24 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3269

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

AVENANT DU 8 FÉVRIER 2019  
PORTANT RÉVISION DES ARTICLES 331-1 ET 332 DE LA CONVENTION

NOR : ASET1950472M  
IDCC : 759

Entre :

FFPF ;

CPFM,

D'une part, et

FGT CFTC ;

INTERCO CFDT ;

SNESF CFE-CGC ;

SNT CGT ;

UNSF FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Soucieux de l'amélioration de la convention collective nationale des pompes funèbres (IDCC 759) et de se conformer aux dernières dispositions légales en vigueur au jour de la présente, les partenaires sociaux se sont accordés sur l'importance de réviser et réécrire les articles 331-1 portant sur la durée des congés payés et 332 intégrant les articles 332-1, 332-2 et 332-3 portant sur les congés spéciaux.

Avec l'objectif de conclure un avenant de révision sur ces deux articles, les fédérations patronales et les organisations syndicales se sont réunies les 7 et 20 décembre 2018, 8 janvier 2019 et 8 février 2019.

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

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

*Périmètre d'application de l'accord*

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble du personnel des entreprises relevant de la convention collective des pompes funèbres (IDCC 759) et se substituent intégralement aux

articles 331-1, et 332 intégrant les articles 332-1, 332-2 et 332-3 de la convention collective nationale des pompes funèbres dès son extension.

## **Article 2**

### *Révision de l'article 331-1*

L'article 331-1 fait l'objet d'une réécriture au sens de la codification des articles du code du travail tout en intégrant les articles L. 3141-3, L. 3141-8 et L. 3141-14 dudit code.

L'article 331-1 de la convention collective nationale des pompes funèbres (IDCC 759) sera dorénavant rédigé comme suit :

« En application des dispositions des articles L. 3141-3 et suivants du code du travail, la durée normale du congé payé des salariés est fixée à 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. En application de l'article L. 3141-4 du code du travail, 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 n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Ne sont pas considérés comme jours ouvrables les dimanches et jours fériés tombant en semaine.

Le point de départ de la période de référence prise en considération pour l'appréciation du droit aux congés est fixé au 1<sup>er</sup> juin de chaque année. En règle générale, les congés payés sont échelonnés au cours de la période qui s'étend du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

Conformément à l'article L. 3141-14 du code du travail, les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Conformément à l'article L. 3141-16 du code du travail, l'employeur fixe l'ordre des départs par roulement à l'intérieur de chaque établissement de façon à permettre la continuité du service, après avis des instances représentatives du personnel dans les établissements qui en comportent.

L'ordre de départ sera porté à la connaissance du personnel par affichage, dès qu'il aura été arrêté conformément aux textes légaux en vigueur et, en tout état de cause, 3 mois au moins avant le début de la période de départ en congés.

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.

Il est rappelé que conformément à l'article L. 3141-8 du code du travail, les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Les salariés âgés de 21 ans au moins à la date précitée bénéficient également de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et des jours de congé annuel puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap. »

## **Article 3**

### *Révision de l'article 332 intégrant les articles 332-1, 332-2 et 332-3*

L'article fait l'objet d'une réécriture en supprimant notamment toutes références à l'ancienneté et en intégrant de nouveaux dispositifs d'absences conventionnels.

L'article 332 de la convention collective nationale des pompes funèbres (IDCC 759) sera dorénavant rédigé comme suit :

« Le personnel bénéficiera dès l'embauche et sur justificatif :

D'un congé de 6 jours ouvrables pour :

– son mariage ou la conclusion de son Pacs.

D'un congé de 5 jours ouvrables pour :

– le décès d'un enfant ;

– la maladie d'un enfant de moins de 16 ans sur présentation d'un certificat médical.

Un congé sans solde d'une durée maximale de 15 jours par an sera accordé sur demande en sus des 5 jours.

D'un congé de 3 jours ouvrables pour les événements suivants :

– la naissance d'un enfant du salarié ou dans son foyer ;

– l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;

– l'annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant du salarié ou de son conjoint ;

– le décès du conjoint ou du concubin du salarié ;

– le décès d'un ascendant, d'un descendant, d'un frère, d'une sœur du salarié ou de son conjoint ;

– le décès du beau-père ou de la belle-mère du salarié ;

– la maladie du conjoint du salarié, nécessitant une immobilisation au domicile ou l'hospitalisation dans un établissement public ou privé.

Le terme « conjoint » s'entend comme marié ou lié par un Pacs avec le salarié.

– absence pour préparer un examen dont le diplôme est inscrit au RNCP, à l'exception du permis de conduire (fractionnable par demi-journée)

D'un congé de 2 jours ouvrables pour :

– le mariage d'un enfant du salarié ou de son conjoint ;

– le déménagement du salarié dans le cadre d'une mobilité interne à l'entreprise ;

– convocations institutionnelles (tribunal, police, gendarmerie ; fractionnable par ½ journée).

D'un congé de 1 jour ouvrable pour :

– le mariage d'un frère ou d'une sœur du salarié ou de son conjoint ;

– le déménagement d'un salarié hors mobilité interne à l'entreprise, dans la limite d'un déménagement par an ;

La durée des congés spéciaux accordés pour motifs de décès ou de déménagement pour cause de mobilité interne à l'entreprise, sera majorée d'un jour ouvrable lorsque le déplacement nécessité par ces événements sera supérieur à 500 km aller.

Les congés spéciaux ne sont attribués que lorsque l'événement qui les justifie ou la cérémonie à laquelle l'intéressé assiste effectivement ont lieu en dehors des congés payés du salarié.

Ces congés spéciaux n'ont pas à être nécessairement pris le jour de l'événement le justifiant, mais dans la période entourant cet événement.

Ces jours d'absence, prévus ci-dessus, n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectifs pour la détermination du congé annuel.

La durée de ces congés ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

Le code du travail prévoyant des dispositifs complémentaires d'absence, la liste ci-dessus reste non exhaustive. »

#### **Article 4**

##### *Durée, révision et dénonciation de l'accord*

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

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé, à tout moment, par l'une ou l'autre des parties signataires, selon les conditions stipulées par le code du travail.

Cet accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mars 2019.

#### **Article 5**

##### *Dépôt*

Le présent accord constituant un avenant à la convention collective nationale des pompes funèbres du 1<sup>er</sup> mars 1974, IDCC 759, sera, en application des articles L. 2231-6 et L. 2231-7, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, déposé à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, par voie électronique à [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr) et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, 27, rue Louis-Blanc, 75010 Paris.

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

Fait à Paris, le 8 février 2019.

(Suivent les signatures.)

**Conventions collectives**  
**PRESSE QUOTIDIENNE NATIONALE**  
IDCC : 214. – **Ouvriers des entreprises  
de la région parisienne**  
IDCC : 306. – **Cadres techniques  
de la presse quotidienne parisienne**  
IDCC : 394. – **Employés de la presse  
quotidienne parisienne**  
IDCC : 509. – **Cadres administratifs  
de la presse quotidienne parisienne**

---

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2018  
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI  
NOR : ASET1950462M  
IDCC : 214, 306, 394, 509

---

Entre :

SPQN,

D'une part, et

FEC FO ;

FCCS CFE-CGC ;

UFICT LC ;

INFO'COM CGT ;

SGLCE CGT ;

SIPC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, le présent accord a pour objet d'instituer une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la presse quotidienne nationale (PQN).

Par-delà ces obligations légales, les parties signataires du présent accord conviennent que la création de cette commission s'inscrit dans le cadre des réflexions paritaires relatives à la mise en œuvre du processus de restructuration des branches professionnelles au sein de la PQN qui a pour objectif de regrouper les dispositions des conventions collectives existantes en vigueur au sein de la PQN

en une convention collective unifiée applicable, de façon commune, sur le champ professionnel de la PQN recouvrant les champs d'application des conventions collectives existantes. À cet égard, les parties s'accordent pour que les réflexions tiennent compte notamment :

- des principes généraux et règles communes de la branche ;
- des catégories de salariés qui la composent ;
- de l'évolution du secteur de la presse quotidienne nationale ;
- et des évolutions législatives et réglementaires.

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

### *Champ de compétence*

La commission est compétente sur l'ensemble du champ conventionnel en vigueur au sein de la branche PQN.

Au jour de la signature du présent accord, ce champ couvre les conventions collectives suivantes :

- convention collective des ouvriers des entreprises de presse de la région parisienne (IDCC 214) ;
- convention collective des cadres techniques de la presse quotidienne parisienne (IDCC 306) ;
- convention collective des employés de la presse quotidienne parisienne (IDCC 394) ;
- convention collective des cadres administratifs de la presse quotidienne parisienne (IDCC 509).

Il est toutefois précisé que la commission créée par le présent accord ne se substitue pas aux commissions d'interprétation prévues par chacune des conventions collectives en vigueur dans le champ de la PQN. Pour les thèmes relevant de la négociation collective, les parties maintiennent les pratiques paritaires existantes jusqu'à l'établissement éventuel d'une convention collective unifiée de la PQN.

## **Article 2**

### *Missions*

#### 2.1. Missions d'intérêt général

La commission exerce les missions d'intérêt général définies par le II de l'article L. 2232-9 du code du travail et notamment :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale dans les conditions prévues par la loi. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus sur les sujets prévus par la loi, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif de la PQN dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- elle engage les négociations relatives à l'établissement éventuel d'une convention collective unifiée de la PQN. Dans ce cadre, les discussions pourront permettre d'aborder également la question de l'élargissement des missions de la commission.

#### 2.2. Réception des conventions et accords d'entreprise de la branche

La commission est destinataire des conventions et accords d'entreprise de la PQN comportant des dispositions relatives :

- à la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires ;
- au repos quotidien et aux jours fériés ;

- aux congés payés et autres congés ;
- au compte épargne-temps.

Après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, les conventions et accords d'entreprise précités sont transmis par la partie la plus diligente, qui en informe les autres signataires, à l'une des adresses suivantes :

- adresse postale : commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la presse quotidienne nationale, syndicat de la presse quotidienne nationale, 15, rue La Fayette, 75009 Paris.
- adresse numérique : cppnipqn@spqn.fr.

La commission accuse réception des conventions et accords d'entreprise transmis.

### **Article 3**

#### *Composition*

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la PQN est composée :

1° pour le collège salarié, de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le champ de la PQN auxquels s'ajoutent huit représentants pour l'organisation syndicale de salariés qui recueille le pourcentage le plus élevé de suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles au sein de la branche, conformément aux mesures d'audience de la représentativité syndicale réalisées par la direction générale du travail.

Ces représentants sont désignés à la commission par chacune des organisations syndicales de salariés par lettre recommandée avec accusé de réception, précisant le nom et l'adresse postale et numérique de la personne désignée, par voie électronique ou par lettre remise en main propre.

Tout changement de désignation est porté à la connaissance du secrétariat de la commission dans les mêmes conditions que celles prévues à l'alinéa précédent.

2° pour le collège employeur, de représentants du syndicat de la presse quotidienne nationale en nombre égal à celui du collège salarié.

### **Article 4**

#### *Fonctionnement*

4.1. La commission est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations obligatoires de branche prévues par les dispositions légales en vigueur.

Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives peuvent demander la réunion de la commission sur un thème de négociation non prévu par les dispositions légales en vigueur et le calendrier de négociation défini par la commission. La demande est notifiée à chacun des membres de la commission par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle fait l'objet d'une réunion de la CPPNI dans les 2 mois suivants la notification afin d'apprécier paritairement des suites à lui donner.

4.2. Les représentants du collège salarié désignés en application des dispositions du 1° de l'article 3 du présent accord bénéficient d'une autorisation d'absence de leur entreprise pendant une période de 8 heures la veille ou la journée au cours de laquelle la CPPNI se réunit. Sous réserve de la présence du représentant du collège salarié à la réunion de la CPPNI attestée par la feuille de présence établie à chaque réunion, ce délai d'absence n'engendre pas de perte de rémunération et n'est pas, le cas échéant, imputable sur le crédit d'heures de délégation dont l'intéressé bénéficie dans l'entreprise.



4.3. Le siège de la CPPNI de la PQN se situe dans les locaux du syndicat de la presse quotidienne nationale – SPQN qui en assure le secrétariat.

### **Article 5**

#### *Entrée en vigueur*

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa date de signature pour une durée indéterminée.

### **Article 6**

#### *Dépôt*

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

### **Article 7**

#### *Révision*

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

### **Article 8**

#### *Dénonciation*

Le présent accord peut être dénoncé par chacune des parties signataires dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Fait à Paris, le 13 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3196

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1351. – ENTREPRISES DE PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ**

AVENANT DU 11 JANVIER 2019  
À L'ACCORD DU 5 MAI 2015 RELATIF AUX CONDITIONS D'EMPLOI  
D'AGENT DE SÉCURITÉ CYNOPHILE

NOR : ASET1950459M  
IDCC : 1351

Entre :

SNES,

D'une part, et

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FEETS FO ;

SNEPS CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les parties signataires de l'accord du 5 mai 2015 relatif aux conditions d'emploi d'agent de sécurité cynophile s'accordent pour pérenniser certaines dispositions de cet accord, notamment sur la prise en charge de la prime de transport du chien, et préciser celles relatives à la réalisation de la formation annuelle, en lien avec les nouvelles obligations légales relatives au maintien des acquis et compétences.

Par ailleurs, il confirme l'aspect optionnel et facultatif de l'assurance santé pour le chien tout en maintenant la valeur de l'indemnité forfaitaire d'amortissement et d'entretien du chien versée aux agents de sécurité cynophiles.

Il est expressément entendu que cet accord emporte ainsi révision de l'accord du 5 mai 2015, auquel il se substitue intégralement à compter de sa date d'approbation et d'extension.

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

*Activité exclusivement concernée par le présent accord*

Le présent accord s'applique aux agents de sécurité cynophiles affectés à des missions de surveillance relevant de l'annexe IV de la convention collective nationale des entreprises de prévention et

de sécurité (IDCC 1351). En conséquence, les parties entendent expressément en exclure les activités cynophiles de détection d'explosifs, qui obéissent techniquement à d'autres finalités et conditions d'exercice.

S'agissant des activités cynophiles de détection d'explosifs, si des changements réglementaires intervenaient, des négociations seront immédiatement ouvertes par les partenaires sociaux de la branche selon les conditions fixées par la loi.

## Article 2

### *Modification des dispositions de l'article 7 de l'annexe IV de la convention collective nationale*

Les dispositions de l'article 7 de l'annexe IV de la convention collective nationale sont annulées en totalité et remplacées par les dispositions suivantes :

#### « Article 7

##### *Agent de sécurité cynophile*

7.1. Les agents de sécurité cynophiles bénéficient d'une indemnité forfaitaire correspondant à l'ensemble des dépenses courantes d'amortissement et d'entretien du chien. Cette indemnité est égale à 1,13 € par heure de travail effectif de l'équipe homme-chien.

Cette indemnité sera revalorisée, lors de l'entrée en vigueur de chaque révision conventionnelle de la grille des salaires, d'un taux égal à celui de l'évolution de cette grille. Cette indemnité ne se cumule avec aucun autre avantage ou indemnité de même objet ou nature.

7.2. En outre, compte tenu des contraintes particulières liées conjointement aux horaires de travail et au transport et à l'accompagnement du chien, il est attribué aux agents de sécurité cynophiles une « indemnité de transport de chien » selon les conditions et modalités suivantes :

Cette indemnité est fixée en fonction de la distance séparant le domicile de l'agent cynophile du site d'affectation déterminé par la planification de l'agent, sur la base de zones concentriques et sur justification de l'utilisation du véhicule. Cette indemnité est versée pour les jours où l'agent s'est effectivement rendu à son travail pour accomplir une vacation avec son chien : elle n'est donc pas due pour tout autre déplacement ne nécessitant pas la présence du chien.

Cette indemnité ne se cumule pas avec une indemnité ayant le même objet.

Le barème qui suit est basé sur une référence de kilométrage pour un aller-retour, pour le trajet le plus court. Les valeurs correspondantes en euros sont applicables à un aller-retour nécessaire réalisé par l'agent pour se rendre sur son lieu de travail correspondant à sa planification, à l'exclusion de tout autre trajet pour convenance personnelle.

#### Barème de l'indemnité de transport de chien

(En euros.)

DISTANCE ALLER-RETOUR	INDEMNITÉ POUR UN ALLER-RETOUR
De 0 à 30 km	1,75
De plus de 30 km à 60 km	2,33
De plus de 60 km à 100 km	2,68
Plus de 100 km	3,03

Ce barème sera indexé sur l'évolution du barème d'évaluation forfaitaire du prix de revient kilométrique applicable aux automobiles et aux deux-roues motorisées diffusé annuellement par l'administration fiscale. »

### Article 3

#### *Maintien des compétences des agents de sécurité cynophile*

Pour exercer leur activité, les agents de sécurité cynophile doivent être titulaires de la carte professionnelle spécifique à leur activité, en cours de validité, et répondre à toutes les conditions requises tant pour eux-mêmes que pour leur(s) chien(s), telles que prévues par la réglementation en vigueur.

Semestriellement, chaque entreprise inscrit et planifie l'équipe cynophile dans un organisme de formation disposant d'une autorisation d'exercer délivrée par le conseil national des activités privées de sécurité (ci-après CNAPS), afin qu'elle y réalise un entraînement canin. Le volume horaire annuel minimal consacré à cet entraînement est de 21 heures par équipe cynophile. Le contenu du programme de formation est défini par la réglementation en vigueur sur le maintien et l'actualisation des compétences pour les activités cynophiles et est pris en compte dans le calcul des obligations légales nécessaires au renouvellement de la carte professionnelle d'agent cynophile.

La réalisation de cet entraînement est attestée par la production d'une attestation délivrée à chaque séance par l'organisme de formation disposant de l'autorisation d'exercer du CNAPS.

Le temps passé en formation est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel. De ce fait, les agents de sécurité cynophiles bénéficient également de l'indemnité de transport prévue à l'article 7.2 mentionné à l'article 2 du présent accord.

### Article 4

#### *Effet*

Le présent accord prendra effet au 1<sup>er</sup> janvier 2019 ou, le cas échéant, le premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* si celle-ci intervient postérieurement à cette date.

### Article 5

#### *Révision et dénonciation*

Conformément aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du code du travail, il peut être révisé, en tout ou partie, jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu, sur demande d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord et d'une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

L'alinéa précédent s'applique également à l'issue du cycle électoral actuellement en vigueur.

Conformément aux articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail, toute organisation syndicale signataire du présent accord a la faculté de le dénoncer, en tout ou partie, à tout moment, moyennant le respect d'un préavis de 100 jours calendaires, en informant les autres signataires de cette dénonciation ainsi qu'en procédant aux formalités de dépôt en vigueur.

Dans ce cas, l'accord continuera de s'appliquer pendant une période d'une année à compter de la fin du préavis de dénonciation, période qui pourra être mise à profit pour négocier un accord de substitution.

### Article 6

#### *Dispositions pour les entreprises de moins de 50 salariés*

La totalité des stipulations du présent accord sont applicables aux entreprises quel que soit leur effectif. En effet, elles s'appliquent aux agents de sécurité cynophiles affectés à des missions de surveillance relevant de l'annexe IV de la convention collective nationale des entreprises de prévention

et de sécurité (hors cyno détection). Dès lors, il serait inéquitable de limiter l'application à une partie seulement des agents concernés.

### **Article 7**

#### *Dépôt et extension*

Le présent accord fera l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Une demande d'extension sera par ailleurs déposée par la partie patronale dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Levallois-Perret, le 11 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3165

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1077. – ENTREPRISES DU NÉGOCE**  
**ET DE L'INDUSTRIE DES PRODUITS DU SOL,**  
**ENGRAIS ET PRODUITS CONNEXES**

AVENANT N° 1 DU 6 DÉCEMBRE 2018  
À L'ACCORD DU 11 JUILLET 2017 RELATIF À UN RÉGIME DE PRÉVOYANCE  
POUR LES NON-CADRES

NOR : ASET1950470M  
IDCC : 1077

Entre :  
FEDEPOM ;  
FNA,  
D'une part, et  
FGTA FO ;  
CSFV CFCT ;  
FGA CFDT ;  
FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les représentants des organisations patronales et des organisations syndicales de salariés sous-signées réunies en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) décident d'améliorer les prestations du régime de prévoyance décrites à l'article 3.1.1 de l'accord du 11 juillet 2017 relatif à la garantie « rente éducation », sans modification corrélative des cotisations.

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

*Modification de l'article 3.1.1.*

*« Tableau des garanties décès/invalidité permanente et totale/allocation obsèques »*

Les modifications des garanties ci-dessous apparaissent en souligné :

GARANTIES	MONTANT DE LA PRESTATION
Capital décès toutes causes	
* Pour un salarié célibataire, veuf, divorcé,	150 % salaire annuel de référence

GARANTIES	MONTANT DE LA PRESTATION
* Pour un salarié marié ou concubin notoire, ou Pacs	200 % salaire annuel de référence
* Majoration par personne à charge	25 % salaire annuel de référence
Rente éducation versée aux enfants à charge du salarié au moment du décès : – jusqu’au 18 <sup>e</sup> anniversaire – du 18 <sup>e</sup> au 26 <sup>e</sup> anniversaire en cas de poursuite d’études ou événements assimilés – du 26 <sup>e</sup> au 28 <sup>e</sup> anniversaire en cas d’inscription au Pôle emploi et sous conditions  – Doublement de la rente pour les enfants orphelins de père et de mère – Rente viagère pour les enfants reconnus invalides avant leur 26 <sup>e</sup> anniversaire	 <u>8 %</u> du plafond annuel de sécurité sociale (PASS)  <u>10 %</u> du plafond annuel de sécurité sociale (PASS)          
Majoration décès accidentel Accident de la vie privée ou accident du travail	+ 100 % du capital décès toutes causes
Double effet familial En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint	+ 100 % du capital décès toutes causes
Invalidité permanente et totale	100 % du capital décès toutes causes (versement par anticipation)
Allocation obsèques En cas de décès du salarié, de son conjoint ou d’un enfant à charge	100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (1) (PMSS)
(1) La prestation est limitée légalement aux frais réels en cas de décès d’un enfant de moins de 12 ans.	

## Article 2

### *Durée et date d’effet*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

## Article 3

### *Champ d’application*

Il est entendu que les améliorations de la rente éducation consenties dans le cadre de l’article 1<sup>er</sup> sont appliquées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 aux sinistres en cours et applicables aux sinistres à venir.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, qui a vocation à s’appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent qu’il n’y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 4

### *Révision et dénonciation*

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Il pourra être dénoncé en respectant les conditions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

## **Article 5**

### *Dépôt et extension*

Le présent avenant sera déposé dans les conditions légales. Il sera soumis à la procédure d'extension dans les conditions prévues à l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 6 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3285

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1922. – RADIODIFFUSION**

ACCORD DE MÉTHODE DU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2019  
RELATIF À LA NÉGOCIATION POUR LA MISE EN ŒUVRE D'UNE CONVENTION COLLECTIVE  
NATIONALE POUR LES ENTREPRISES DE RADIODIFFUSION PRIVÉES ET PUBLIQUES

NOR : ASET1950474M  
IDCC : 1922

Entre :  
SIRTI ;  
CNRA ;  
SRN ;  
SNRC ;  
SMSP,  
D'une part, et  
F3C CFDT ;  
UNSA CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de l'ensemble du secteur de la radiodiffusion ont décidé d'engager une négociation dans un contexte de réforme des branches professionnelles voulu par les pouvoirs publics à travers les lois n° 2015-994 du 17 août 2015 et n° 2016-1088 du 8 août 2016 et l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017.

Le présent accord vise à constituer les bases d'une nouvelle branche professionnelle au sens de l'article L. 2232-5 du code du travail, pour les entreprises de radiodiffusion privées et publiques.

Cet accord a pour objectif de fixer le cadre général de la négociation sur les quatre prochaines années, à savoir 2019, 2020, 2021 et 2022. Il permet aux partenaires sociaux de se doter de repères communs et de rendre visible la démarche qui accompagne cette négociation.

Cet accord prend en compte la situation particulière du secteur de la radiodiffusion qui est aujourd'hui partiellement couvert par une convention collective (IDCC 1922, radiodiffusion) dont sont exclues les radios dites « généralistes » et les radios de service public. Les organisations syndicales signataires du présent accord sollicitent par conséquent du ministère du travail une dérogation

au dispositif de fusion/élargissement de branche édicté à l'article L. 2261-32 du code du travail. Cette demande vise à éviter un bouleversement trop important et immédiat des règles conventionnelles – de la branche actuelle ou au sein des entreprises – qu'occasionnerait un élargissement administré du champ de cette convention, pour les structures de tailles réduites comme pour les plus grandes structures, et ceci dans l'intérêt des salariés et des employeurs. Dans l'objectif d'un champ élargi, les organisations souhaitent pouvoir construire une nouvelle convention collective.

De plus, du fait de l'absence de mesure de représentativité pour des organisations d'employeurs et de salariés présentes au sein des entreprises aujourd'hui exclues de la convention collective de la radio, et de tailles pourtant conséquentes, il apparaît plus respectueux de la qualité du dialogue social de procéder par cet accord de méthode à la mise sur pied d'une nouvelle convention collective.

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

### *Objets de l'accord*

À travers cet accord, les partenaires sociaux du secteur de la radiodiffusion souhaitent déterminer sur les 4 années à venir (2019, 2020, 2021 et 2022) le cadre de travail dans lequel interviendra la négociation relative à la mise en place d'une nouvelle convention collective nationale applicable à l'ensemble des entreprises de la radiodiffusion, prenant la suite de la convention collective conclue le 11 avril 1996 (IDCC 1922).

Cet accord vise à fixer les modalités de cette négociation.

Il a pour objet de :

- déterminer le champ d'application des négociations et ses objectifs généraux ;
- établir une méthode de travail ;
- fixer un calendrier de travail ;
- déterminer les thématiques retenues.

La convention collective de la radiodiffusion (IDCC 1922) continue d'être en vigueur pour les seules structures actuellement couvertes par son champ et le sera jusqu'à l'établissement d'un nouveau texte.

Lorsque le texte de cette future convention de branche aura été étendu, la convention collective de la radiodiffusion (IDCC 1922) cessera de produire ses effets et sera de ce fait caduque.

## **Article 2**

### *Champ d'application de la négociation*

La convention collective nationale négociée dans le cadre de cet accord s'appliquera aux structures (entreprise, association...) éditant et/ou produisant des services de radiodiffusion ainsi qu'aux structures fournissant des programmes à ces services.

Pour l'application du présent accord, on entend par services de radiodiffusion tout service de communication au public par voie électronique destiné à être reçu simultanément par l'ensemble du public ou par une catégorie de public et dont le programme principal est composé d'une suite ordonnée d'émissions comportant des sons, selon les termes de l'article 2 de la loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 modifié le 19 juillet 2004.

Cette définition englobe notamment les services de radiodiffusion linéaire et non linéaire, par voie hertzienne, analogique ou numérique, quels que soient leur statut ou leur catégorie, ainsi que les services par le câble, par satellite, par réseau internet, et par tous les autres moyens de communication électronique tels qu'ils sont définis par la même loi.

La convention collective nationale n'a pas vocation à faire obstacle à l'application dans son champ des dispositions de l'accord collectif national du 29 novembre 2007 étendu relatif aux salariés

employés sous contrat à durée déterminée d'usage dans le secteur de la radiodiffusion, qui doit faire l'objet d'une négociation de branche dans le cadre des présentes dispositions.

Les journalistes et assimilés, qui entrent dans le champ de la convention collective nationale étendue des journalistes du 1<sup>er</sup> novembre 1976 refondue le 27 octobre 1987, font l'objet d'accords spécifiques au secteur de la radiodiffusion qui seront négociés au sein de la future convention collective nationale de la radiodiffusion.

### **Article 3**

#### *Thèmes de négociation identifiés*

Les négociations visent à la mise en œuvre d'une convention collective nouvelle, tenant compte impérativement de la multiformité de la branche et de toutes les parties prenantes, notamment autour des titres suivants ainsi ordonnés :

Titre 1 : champ d'application ;

Titre 2 : typologie de radios, et notamment le maintien de la typologie actuelle de la convention collective nationale de la radiodiffusion avec le rajout de deux types de radios adaptés aux entreprises actuellement non-couvertes par celle-ci ;

Titre 3 : droits syndicaux et paritarisme ;

Titre 4 : contrat (préavis, congés, ruptures, période d'essai) temps de travail (durée de travail, temps partiel, nuit, dimanche, jours fériés, astreintes, télétravail) ;

Titre 5 : CDDU, conditions de recours et métiers – intermittence ;

Titre 6 : égalité professionnelle, handicap, lutte contre les discriminations ;

Titre 7 : santé, prévoyance, pénibilité, QVT ;

Titre 8 : métiers, classifications, rémunérations, ancienneté ;

Titre 9 : apprentissage, formation initiale et professionnelle, GPEC ;

Titre 10 : dispositions générales (adhésion, avenant, durée, négociations, dénonciation).

### **Article 4**

#### *Méthode de travail et calendrier de la négociation*

Les partenaires sociaux signataires du présent accord conviennent de se réunir sur un rythme de travail *a minima* mensuel pour négocier et conclure dans les délais qu'elles se fixent ci-dessous, une nouvelle convention collective nationale de la radiodiffusion, et en y associant l'ensemble des organisations du secteur, en particulier celles actuellement représentatives sur l'IDCC 1922.

En 2019, les objectifs suivants sont fixés :

- ouverture des négociations sur les titres 4, 8, 9 ;
- ouverture des négociations et conclusion sur les titres 1, 2, 3 et 10.

En 2020, les objectifs suivants sont fixés :

- conclusion des négociations sur les titres 4, 8 et 9 ;
- ouverture des négociations sur les titres 5, 6 et 7.

Ils pourront pour faciliter les échanges et la rédaction des différents titres mettre en place des groupes de travail restreints et recourir à des experts extérieurs sur certaines thématiques.

Les partenaires sociaux sollicitent l'appui de l'association patronale de la radiodiffusion (APAR, ou toute association qui lui succédera dans son objet social) pour participer au financement des négociations engagées, afin notamment de prendre en charge les frais occasionnés pour les négociateurs et/ou par les organisations pour cette négociation. Ces prises en charge se feront dans le cadre d'un dispositif décidé par les instances dirigeantes de l'APAR.

## **Article 5**

### *Publicité et dépôt*

En vertu de l'article L. 2232-5 du code de travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations du secteur de la radio-diffusion.

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, en vue d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> février 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3281

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1821. – PROFESSIONS REGROUPÉES DU CRISTAL,**  
**DU VERRE ET DU VITRAIL**

---

**ACCORD DU 22 FÉVRIER 2019**  
**RELATIF À LA CONDUITE DES NÉGOCIATIONS DE BRANCHE**  
**POUR LE PREMIER SEMESTRE 2019 DANS LE CHAMP CONVENTIONNEL**

NOR : ASET1950458M  
IDCC : 1821

Entre :

FCVMM,

D'une part, et

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

Fédéchimie FO ;

CFE-CGC chimie ;

CMTE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

La CPPNI de la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail créée par accord paritaire en date du 30 novembre 2017, soucieuse d'assurer au sein de la branche un dialogue social de qualité et de respecter les engagements de négociations pris dans le cadre de l'accord de fusion-absorption du 30 juin 2017, définit un calendrier des négociations qui se tiendront dans le courant de l'année 2019, sur le fondement notamment de l'article L. 2222-3 du code du travail.

Le calendrier fixe des priorités de négociations pour le 1<sup>er</sup> semestre 2019 et prévoit des modalités de réunions distinctes selon les thématiques abordées. Cet accord fait suite à celui signé le 30 juin 2018 et relatif à l'agenda des négociations pour le second semestre 2018.

Les dates indiquées peuvent être modifiées en cas de force majeure et d'un commun accord entre les parties qui s'engagent à respecter les délais de négociations indicatifs proposés pour chacune des thématiques. Les sujets évoqués dans cet agenda sont d'importance équivalente et les parties conviennent de l'impérativité de négocier avec l'objectif commun d'aboutir à un accord.

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

### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique au champ conventionnel des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821).

## Article 2

### *Formats de la CPPNI en plénière et groupes de travail*

### Article 2.1

#### *Le format « plénière »*

Ce format de négociation est celui visé dans les trois premiers paragraphes de l'article 2 a) de l'accord du 30 novembre 2017 sur la mise en place, le rôle et le fonctionnement de la CPPNI.

### Article 2.2

#### *Le format « des groupes de travail »*

Ce format de négociation est celui visé au quatrième paragraphe de l'article 2 a) de l'accord du 30 novembre 2017 sur la mise en place, le rôle et le fonctionnement de la CPPNI.

## Article 3

### *Calendrier des négociations*

Il est défini le calendrier et les délais de négociations suivants :

DATE	THÉMATIQUES DE NÉGOCIATION	DÉLAI PRÉVISIONNEL DE NÉGOCIATION
Jeudi 24 janvier 2019	Validation du cahier des charges du régime de prévoyance	1 <sup>re</sup> réunion/4
	NAO	1 <sup>re</sup> réunion/2
Vendredi 15 février 2019	Accord sur l'égalité professionnelle	1 <sup>re</sup> réunion/2
	NAO	2 <sup>e</sup> réunion/2
Vendredi 22 février 2019	CPNE-SPP	1 <sup>re</sup> réunion/2
	Accord sur l'égalité professionnelle	2 <sup>e</sup> réunion/2
Mardi 26 mars 2019	Parcours syndicaux	1 <sup>re</sup> réunion/3
Jeudi 18 avril 2019	Parcours syndicaux	2 <sup>e</sup> réunion/3
	Réunion de la commission d'appel d'offres (CAO)/régime de prévoyance : sélection des offres	2 <sup>e</sup> réunion/4
Jeudi 16 mai 2019	Parcours syndicaux	3 <sup>e</sup> réunion/3
	Réunion de la commission d'appel d'offres (CAO)/régime de prévoyance : oral des candidats (sous réserve)	3 <sup>e</sup> réunion/4
Mardi 25 juin 2019	Accord sur le handicap	1 <sup>re</sup> réunion/2
	Réunion de la commission d'appel d'offres (CAO)/régime de prévoyance : décision sur le candidat retenu	4 <sup>e</sup> réunion/4

#### **Article 4**

##### *Délais des négociations*

Les délais de négociations, fixés d'un commun accord entre les parties signataires, donnent lieu un nombre fixé à l'avance de réunions par thématique de négociation.

Ces délais sont indicatifs ; toute négociation non aboutie dans les délais impartis peut cependant donner lieu à un procès-verbal de désaccord.

#### **Article 5**

Entreprises de moins de 50 salariés

Dans la conduite de chacune des négociations visées dans le présent accord, la situation des entreprises de moins de 50 salariés sera étudiée et pourra donner lieu à des stipulations spécifiques les concernant ou justifier des motifs pour lesquels aucune disposition spécifique ne serait adoptée. À cet égard, les entreprises relevant des métiers d'art verriers, tels que définis par arrêté ministériel du 24 décembre 2015 fixant la liste des métiers d'art, feront l'objet d'une attention particulière.

#### **Article 6**

##### *Entrée en vigueur et durée du présent accord*

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature. Il est conclu pour une durée de 8 mois.

#### **Article 7**

##### *Force obligatoire des dispositions du présent accord*

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à une quelconque des dispositions du présent accord.

#### **Article 8**

##### *Publication*

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

#### **Article 9**

##### *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 22 février 2019.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE  
ET DE L'ALIMENTATION

---



# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2019/15

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Entreprise de paysage</b> : avenant n° 5 du 3 décembre 2018 relatif au régime de prévoyance, frais de santé et retraite pour les salariés relevant de l'AGIRC.....	64
<b>Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Basse-Normandie)</b> : avenant n° 67 du 10 janvier 2019 .....	70
<b>Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Haute-Normandie)</b> : avenant n° 4 du 8 janvier 2019 à l'accord du 10 avril 2009 relatif à la mise en place d'un régime de frais de santé pour les salariés non cadres .....	72
<b>Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Haute-Normandie [salariés non cadres])</b> : avenant n° 5 du 8 janvier 2019 à l'accord du 27 janvier 2009 relatif à la prévoyance .....	77
<b>Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Nord - Pas-de-Calais [salariés non cadres])</b> : avenant n° 4 du 1 <sup>er</sup> octobre 2018 à l'accord du 2 juillet 2009 relatif au régime d'assurance complémentaire frais de santé au 1 <sup>er</sup> janvier 2019 .....	81
<b>Exploitations agricoles (Cantal [salariés non cadres])</b> : avenant n° 4 du 18 septembre 2018 relatif aux frais de santé.....	86
<b>Exploitations agricoles (Hérault [salariés non cadres])</b> : avenant n° 6 du 14 septembre 2018.....	93
<b>Exploitations agricoles de polyculture, élevage, viticulture, horticulture, pépinières, CUMA et entreprises des territoires (Charente [salariés non cadres])</b> : avenant n° 5 du 23 octobre 2018 à l'accord du 2 juin 2009 relatif au régime d'assurance complémentaire frais de santé.....	99
<b>Exploitations d'arboriculture, de maraîchage, d'horticulture, de pépinières et de cressiculture (Île-de-France)</b> : avenant n° 16 du 26 septembre 2018 relatif à la classification des emplois .....	102
<b>Exploitations d'arboriculture, de maraîchage, d'horticulture, de pépinières et de cressiculture (Île-de-France [salariés non cadres])</b> : avenant n° 12 du 26 septembre 2018 à l'accord du 30 janvier 2008 relatif à la prévoyance.....	112
<b>Exploitations forestières (Midi-Pyrénées)</b> : avenant n° 86 du 5 novembre 2018 relatif à la prévoyance.....	117
<b>Exploitations forestières, scieries agricoles et propriété forestière (Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme)</b> : avenant n° 44 du 8 janvier 2019.....	124

<b>Exploitations de polyculture et d'élevage de Seine-Maritime, des exploitations horticoles et pépinières de Haute-Normandie et des exploitations horticoles et pépinières de l'Orne [salariés non cadres] : avenant n° 5 du 11 octobre 2018 à l'accord du 22 septembre 2009 relatif aux frais de santé.....</b>	<b>127</b>
<b>Mutualité sociale agricole : accord du 11 décembre 2018 relatif au délai de carence entre deux contrats de travail à durée déterminée .....</b>	<b>131</b>

**Convention collective nationale**

**ENTREPRISES DU PAYSAGE**

AVENANT N° 5 DU 3 DÉCEMBRE 2018  
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE, FRAIS DE SANTÉ ET RETRAITE  
POUR LES SALARIÉS RELEVANT DE L'AGIRC

NOR : AGRS1997056M

Entre :

Union nationale des entrepreneurs du paysage UNEP,

D'une part, et

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;

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

FGTA FO ;

Fédération de l'agriculture CFTC ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Afin d'améliorer les niveaux de garanties prévus par l'accord du 15 juin 2012, le présent avenant a pour objet d'entériner :

- l'extension de la garantie « indemnité frais d'obsèques » au décès du salarié ;
- l'augmentation de la prime de naissance en cas de maternité ou d'adoption.

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

*Extension de la garantie « indemnité frais d'obsèques » au décès du salarié*

L'article 11 « Indemnité frais d'obsèques » prévu à l'avenant n° 3 du 24 mai 2017 à l'accord du 15 juin 2012 est annulé et remplacé comme suit :

« En cas de décès du salarié ou de son conjoint ou d'un enfant à charge, tel que défini à l'article 6, il est versé une indemnité à la personne qui a personnellement supporté les frais d'obsèques.

Cette indemnité est égale au montant des frais réellement engagés, limitée à 100 % du plafond mensuel des assurances sociales agricoles en vigueur au jour du décès. »

## Article 2

### *Augmentation de la prime de naissance en cas de maternité ou d'adoption*

Les tableaux des garanties prévus à l'avenant n° 4 du 16 février 2018 à l'accord du 15 juin 2012 sont annulés et remplacés comme suit :

#### « Tableau des garanties santé hors Alsace-Moselle

Les prestations du présent contrat respectent l'ensemble des obligations liées aux contrats solidaires et responsables.

Aussi, il ne prend pas en charge les pénalités appliquées en cas de non-respect du parcours de soins, de même que la participation forfaitaire et les franchises médicales mentionnées à l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale.

Il répond également aux exigences du décret du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats responsables : prise en charge du ticket modérateur et du forfait journalier, planchers et plafonds pour les frais d'optiques, plafonnement des dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale (OPTAM/OPTAM-CO).

Nature des risques	Remboursements du régime obligatoire	Remboursements complémentaires
<b>Frais médicaux</b>		
• Honoraires médecins <sup>(1)</sup>	70% BR	TM
Dépassement d'honoraires médecins adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>		100% FR
Dépassement d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>		100% BR
• Auxiliaires médicaux		100% FR
• Analyses, examens de laboratoires	60% BR de 60% à 100% BR	TM
Dépassement d'honoraires médecins adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>		100% FR
Dépassement d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>		100% BR
• Radiologie, actes techniques	70% BR	TM
Dépassement d'honoraires médecins adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>		100% FR
Dépassement d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>		100% BR
• Actes de prévention <sup>(4)</sup>	35% à 70% BR	100% FR
• Médecines douces reconnues par le ministère de la santé (chiropractie, ostéopathie)	-	20€/séance avec un maximum de 2 séances/an/bénéficiaire
<b>Pharmacie</b>		
• Pharmacie remboursée par le Régime de base	15% à 65% BR	TM
<b>Optique</b>		

Equipement adulte : 2 verres + monture par bénéficiaire et pour 2 ans à compter de la date d'acquisition. La période de prise en charge est réduite à 1 an pour les personnes dont la vue évolue. Garanties conformes au décret du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats responsables

• Monture	60% BR	150€
• Verre simple (par verre)		
BR = 2,29 €	60% BR	140€
BR = 3,66 €	60% BR	160€
Autres BR	60% BR	220€
• Verre progressif (par verre)		
BR = 7,32 €	60% BR	290€
BR = 10,37 €	60% BR	300€
Autres BR	60% BR	350€
• Monture	60% BR	131€
• Verre (par verre)		
BR = 12,04 €	60% BR	130€
BR = 14,94 €	60% BR	150€
Autres BR	60% BR	220€

<b>Divers</b>
• Lentilles remboursées
• Lentilles non remboursées
• Chirurgie réparatrice de l'œil
<b>Dentaire</b>
• Soins et honoraires remboursés par le régime de base
• Prothèses dentaires remboursées par le régime de base y compris couronnes implanto-portées
• Prothèses dentaires non remboursées par le régime de base
• Orthodontie remboursée par le régime de base
• Orthodontie non remboursée par le régime de base
• Implantologie/parodontologie <sup>(5)</sup>
<b>Appareillage</b>
• Gros et petit appareillage, orthopédie, prothèses sauf auditives
• Prothèses auditives remboursées par le régime de base
• Prothèses auditives non remboursées par le régime de base
• Fournitures médicales, pansements
<b>Hospitalisation médicale ou chirurgicale</b>
• Frais de soins et de séjour
Dépassement d'honoraires médecins adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>
Dépassement d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>
• Chambre particulière (y.c. ambulatoire) limitée à 60j/an/bénéficiaire <sup>(6)</sup>
• Frais d'accompagnant (enfant moins de 16 ans) limités à 60 jours/an/bénéficiaire
• Forfait hospitalier journalier
<b>Maternité <sup>(7)</sup></b>
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>
• Chambre particulière
• Prime de naissance : maternité ou adoption
<b>Psychiatrie</b>
• Frais de soins et de séjour
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>
• Chambre particulière
• Forfait hospitalier journalier
<b>Cures thermales</b>
• Honoraires de surveillance médicale
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>
• Frais de soins et séjour
<b>Divers</b>
• Transport pris en charge par le régime de base
• Forfait actes lourds <sup>(8)</sup>

60% BR	390% BR + 340€/an/bénéficiaire 290€/an/bénéficiaire 500€/œil/an/bénéficiaire
70% BR	<b>100% FR</b>
70% BR	410% BR
	215€/an/bénéficiaire
100% BR	300% BR
	400€/an/bénéficiaire 200€/an/bénéficiaire
60% ou 100% BR	TM + 200% BR
60% BR	390% BR + 400€/an/bénéficiaire 385€/an/bénéficiaire
60% BR	100% FR
80% ou 100% BR	TM
	100% FR
	100% BR
	100% FR
	40 €/jour
	100% FR
	100% FR
	100% FR
	1000€ / maternité
	100% FR
	100% BR
	100% FR
	250€/enfant pour les 2 premiers et 350€ à partir du 3 <sup>ème</sup>
100% ou 80% BR	TM
	100% FR
	100% BR
	1000€/an/bénéficiaire
	100% FR
70% BR	TM
	100% FR
	100% BR
65% BR	TM+195€/an/bénéficiaire
65% BR	TM + 100% BR
	100% FR

## Tableau des garanties santé Alsace-Moselle

Les prestations du présent contrat respectent l'ensemble des obligations liées aux contrats solidaires et responsables.

Aussi, il ne prend pas en charge les pénalités appliquées en cas de non-respect du parcours de soins, de même que la participation forfaitaire et les franchises médicales mentionnées à l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale.

Il répond également aux exigences du décret du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats responsables : prise en charge du ticket modérateur et du forfait journalier, planchers et plafonds pour les frais d'optiques, plafonnement des dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale (OPTAM/OPTAM-CO).

Nature des risques	Remboursements du régime obligatoire	Remboursements complémentaires
<b>Frais médicaux</b>		
• Honoraires médecin <sup>(1)</sup>	90% BR	10% BR
Dépassement d'honoraires médecins adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>		100% FR
Dépassement d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>		100% BR
• Auxiliaires médicaux <sup>(3)</sup>	90% BR	100% FR
• Analyses, examens de laboratoires	90% ou 100% BR	TM
Dépassement d'honoraires médecins adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>		100% FR
Dépassement d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>		100% BR
• Radiologie, actes techniques	90% BR	TM
Dépassement d'honoraires médecins adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>		100% FR
Dépassement d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>		100% BR
• Actes de prévention <sup>(4)</sup>	90% BR	100% FR
• Médecines douces reconnues par le ministère de la santé (chiropraxie, ostéopathie)	—	20€/séance avec un maximum de 2 séances/an/bénéficiaire
<b>Pharmacie</b>		
• Pharmacie remboursée par le régime de base	15% à 90% BR	TM
<b>Optique</b>		
Equipeement adulte : 2 verres + monture par bénéficiaire et pour 2 ans à compter de la date d'acquisition. La période de prise en charge est réduite à 1 an pour les personnes dont la vue évolue. Garanties conformes au décret du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats responsables		
• Monture	90% BR	150€
• Verre simple (par verre)		
BR = 2,29 €	90% BR	140€
BR = 3,66 €	90% BR	160€
Autres BR	90% BR	220€
• Verre progressif (par verre)		
BR = 7,32 €	90% BR	290€
BR = 10,37 €	90% BR	300€
Autres BR	90% BR	350€
• Monture	90% BR	131€
• Verre (par verre)		
BR = 12,04 €	90% BR	130€
BR = 14,94 €	90% BR	150€
Autres BR	90% BR	220€
<b>Divers</b>		
• Lentilles remboursées	90% BR	390%BR+ 340€/an/bénéficiaire
• Lentilles non remboursées		290€/an/bénéficiaire
• Chirurgie réparatrice de l'œil		500€/œil/an/bénéficiaire

<b>Dentaire</b>		
• Soins et honoraires remboursés par le régime de base	90% BR	100% FR
• Prothèses dentaires remboursées par le régime de base y compris couronnes implanto-portées	90% BR	390% BR
• Prothèses dentaires non remboursées par le régime de base		215€/an/bénéficiaire
• Orthodontie remboursée par le régime de base	100% BR	300% BR
• Orthodontie non remboursée par le régime de base		400€/an/bénéficiaire
• Implantologie/parodontologie <sup>(5)</sup>		200€/an/bénéficiaire
<b>Appareillage</b>		
• Gros et petit appareillage, orthopédie, prothèses sauf auditives	90% ou 100% BR	TM + 200% BR
• Prothèses auditives remboursées par le régime de base	90% BR	540% BR + 400€/an/bénéficiaire
• Prothèses auditives non remboursées par le régime de base		385€/an/bénéficiaire
• Fournitures médicales, pansements	90% BR	100% FR
<b>Hospitalisation médicale ou chirurgicale</b>		
• Frais de soins et de séjour	100% BR	-
• Dépassement d'honoraires médecins adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>		100% FR
• Dépassement d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>		100% BR
• Chambre particulière (y.c. ambulatoire) limitée à 60j/an/bénéficiaire <sup>(6)</sup>		100% FR
• Frais d'accompagnant (jusqu'à 16 ans de l'enfant) limités à 60 jours/an/bénéficiaire		40€/jour
• Forfait hospitalier journalier	100% FR	-
<b>Maternité<sup>(7)</sup></b>		
• Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>		100% FR
• Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>		1000€ / maternité 100% BR
• Chambre particulière		100% FR
• Prime de naissance : maternité ou adoption		250€/enfant pour les 2 premiers et 350€ à partir du 3ème
<b>Psychiatrie</b>		
• Frais de soins et de séjour	90% BR	TM
• Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>		100% FR
• Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>		100% BR
• Chambre particulière		1000€/an/bénéficiaire
• Forfait hospitalier journalier	100% FR	-
<b>Cures thermales</b>		
• Honoraires de surveillance médicale	90% BR	TM
• Dépassements médecins adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>		100% FR
• Dépassements médecins non adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>		100% BR
• Frais de soins et séjour	90% BR	TM + 195€/an/bénéficiaire
<b>Divers</b>		
• Transport pris en charge par le régime de base	100% BR	-
• Forfait actes lourds <sup>(8)</sup>	100% FR	-

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

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

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

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

(5) Hors couronnes implanto-portées.

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

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

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

### **Article 3**

#### *Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

### **Article 4**

#### *Dépôt et extension*

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

Fait à Paris, le 3 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)



**Convention collective**

**IDCC : 8252. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES  
ET RURAUX  
(Basse-Normandie)  
(19 décembre 1989)**

(Étendue par arrêté du 13 août 1990,  
*Journal officiel* du 30 août 1990)

---

**AVENANT N° 67 DU 10 JANVIER 2019**

NOR : AGRS1997065M

IDCC : 8252

Entre :

Union régionale des entrepreneurs des territoires de Basse-Normandie,

D'une part, et

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

Union professionnelle régionale de l'agroalimentaire CFDT de Normandie ;

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

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

Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière CGT de Normandie USRAF CGT de Normandie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Lors de la commission du 30 octobre 2018, les partenaires sociaux des ETAR de Basse-Normandie et de Haute-Normandie ont validé le rapprochement des accords santé et prévoyance. Ils ont décidé que les accords santé et prévoyance de Basse-Normandie rejoindraient les accords santé et prévoyance de Haute-Normandie et ainsi abrogeraient les dispositions de la convention collective nationale des ETAR de Basse-Normandie.

Le présent avenant entérine cette décision et concerne la suppression des dispositions relatives aux garanties frais de santé et de prévoyance prévues dans la convention collective des entreprises de travaux agricoles et ruraux de la région de Basse-Normandie du 19 décembre 1989.

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

### *Suppression des dispositions santé et prévoyance de la convention collective*

Les articles 27 « Régime de prévoyance des salariés non cadres » et 27 *bis* « Frais de santé des salariés non cadres » de la convention collective des entreprises de travaux agricoles et ruraux de la région de Basse-Normandie du 19 décembre 1989 sont abrogés.

Il n'est pas dérogé aux autres articles et conditions de la convention collective des entreprises de travaux agricoles et ruraux de la région de Basse-Normandie du 19 décembre 1989.

## **Article 2**

### *Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent avenant prennent effet au premier jour du trimestre suivant la date de parution de l'extension au *Journal officiel* et au plus tôt au 1<sup>er</sup> juillet 2019.

## **Article 3**

### *Dépôt et extension*

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires demandent, sans délai, l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale du Calvados de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Normandie.

Fait à Caen, le 10 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

**Accord collectif**

**ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX  
(Haute-Normandie)  
(10 avril 2009)**

(Étendu par arrêté du 4 novembre 2009,  
*Journal officiel* du 11 novembre 2009)

---

**AVENANT N° 4 DU 8 JANVIER 2019**

**À L'ACCORD DU 10 AVRIL 2009 RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UN RÉGIME  
DE FRAIS DE SANTÉ POUR LES SALARIÉS NON CADRES**

NOR : AGRS1997063M

Entre :

Union régionale des entrepreneurs des territoires de Normandie,

D'une part, et

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Normandie ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

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

Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière CGT de Normandie USRAF CGT de Normandie ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Lors de la commission du 30 octobre 2018, les partenaires sociaux des ETAR de Basse-Normandie et de Haute-Normandie ont validé le rapprochement des accords santé et prévoyance.

De plus, pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 5 du 28 septembre 2016 et 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 régional du 10 avril 2009.

Le présent avenant entérine cette décision ainsi que la modification du nom du présent accord, l'élargissement du champ d'application de l'accord santé des ETAR de Haute-Normandie aux ETAR de Basse-Normandie, ainsi que la mise à jour du tableau des garanties santé avec des améliorations de prestations.

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

### *Modification du nom*

L'accord collectif de travail du 10 avril 2009 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé pour les salariés non cadres des entreprises de travaux agricoles et ruraux de Haute-Normandie est renommé comme suit :

« Accord collectif de travail du 10 avril 2009 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé pour les salariés non cadres des entreprises de travaux agricoles et ruraux de Normandie ».

## Article 2

### *Modification du champ d'application de l'accord collectif des entreprises de travaux agricoles et ruraux du 10 avril 2009*

L'article 1<sup>er</sup> « Entreprises concernées par l'accord » est abrogé et réécrit comme suit :

#### « Article 1<sup>er</sup>

#### *Entreprises concernées par l'accord*

Sont concernées par le présent accord les entreprises entrant dans le champ d'application :

- de la convention collective des entreprises de travaux agricoles et ruraux de Haute-Normandie du 3 juillet 1970, sauf exceptions prévues au deuxième alinéa de l'article 8 ci-dessous ;
- de la convention collective des entreprises de travaux agricoles et ruraux de Basse-Normandie du 19 décembre 1989. »

## Article 3

### *Modification du tableau de garantie*

L'article 4 « Prestations » est modifié comme suit :

#### « Article 4

#### *Prestations*

Les prestations du présent accord respectent l'ensemble des obligations liées aux contrats solidaires et responsables.

Aussi, il ne prend pas en charge les pénalités appliquées en cas de non-respect du parcours de soins, de même que la participation forfaitaire et les franchises médicales mentionnées à l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale.

Il répond également aux exigences du décret du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats responsables : prise en charge du ticket modérateur et du forfait journalier, planchers et plafonds pour les frais d'optiques, plafonnement des dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale (OPTAM/OPTAM-CO).

Nature des frais	Remboursement du régime de base	Remboursement complémentaire	Remboursement complémentaire Régime de base inclus
<b>FRAIS MEDICAUX</b>			
Honoraires de praticien : généralistes, spécialistes toutes spécialités	70% BR	30% BR	100% BR
Dépassement d'honoraires :			
Médecins adhérents au DPTM <sup>(1)</sup>	-	200 % BR	200% BR
Médecins non adhérents DPTM <sup>(1)</sup> y.c. non conventionnés (remboursement sur la base du tarif d'autorité)	-	100% BR	100% BR

Auxiliaires médicaux : infirmières, masseurs kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, pédicures-podologues	60% BR	40% BR	100% BR
Analyses, examens de laboratoire	de 60% à 100% BR	0 à 40% BR	100% BR
Radiologie <sup>(1)</sup> , électroradiographie <sup>(1)</sup> , imagerie médicale <sup>(1)</sup> et ostéodensitométrie <sup>(1)</sup>	70% BR	30% BR	100% BR
Actes de prévention <sup>(2)</sup>	de 35% à 70% BR	30 à 65% BR	100% BR
Autres actes techniques <sup>(1)</sup>	70% BR	30% BR	100% BR
Honoraires de médecines douces : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, homéopathie, sophrologie	-	30€/consultation limité à 4/an/famille	30€/consultation limité à 4/an/famille
<b>PHARMACIE</b>			
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
Pharmacie prescrite non remboursée par le régime de base	-	40€/an/famille	40€/an/famille
Vaccins non remboursés par le régime de base	-	40€/an/famille	40€/an/famille
<b>HOSPITALISATION (y compris maternité et psychiatrie)</b>			
Frais de soins et de séjour	80% ou 100% BR	0 ou 20% BR	100% BR
Honoraires	80% ou 100% BR	0 ou 20% BR	100% BR
Dépassement d'honoraires (hors maternité) :			
Médecins adhérents au DPTM <sup>(1)</sup>	-	400% BR	400% BR
Médecins non adhérents au DPTM <sup>(1)</sup> y.c. non conventionnés (remboursement sur la base du tarif d'autorité)	-	100% BR	100% BR
Dépassement d'honoraires (maternité) :	-		
Médecins adhérents au DPTM <sup>(1)</sup>		200% BR	200% BR
Médecins non adhérents au DPTM <sup>(1)</sup> y.c. non conventionnés (remboursement sur la base du tarif d'autorité)		100% BR	100% BR
Forfait journalier hospitalier (sauf établissements médico sociaux)	-	FR	FR
Chambre particulière (hors maternité) par jour/an/bénéficiaire	-	78€/j limité à 60 jour puis 25€/jour/bénéficiaire	78€/j limité à 60 jour puis 25€/jour/bénéficiaire
Chambre particulière (maternité) par jour/an/bénéficiaire		52€/jour/bénéficiaire	52€/jour/bénéficiaire
Frais d'accompagnement (enfants de moins de 16 ans)	-	52€/j limité à 30jours	52€/j limité à 30 jours
Maternité <sup>(3)</sup>	-	1/3 PMSS par grossesse	1/3 PMSS par grossesse
<b>OPTIQUE</b>			
Monture, verres : Un équipement tous les 2 ans (à compter de la date d'acquisition) sauf pour les enfants de moins de 18 ans et les personnes dont la vue évolue. Maxi 150€ pour la monture.			

Nature des frais	Remboursement du régime de base	Remboursement complémentaire	Remboursement complémentaire Régime de base inclus
Equipement : monture + 2 verres simples	60% BR	330 €	60%BR + 330€
Equipement : monture + 1 verre simple et 1 verre complexe ou 1 verre très complexe	60% BR	410€	60%BR + 410€
Equipement : monture + 2 verres complexes ou 2 verres très complexe ou 1 verre complexe et 1 verre très complexe	60% BR	500€	60% BR + 500€
Lentilles remboursées par le régime de base	60% BR	40% BR + forfait de 175€ /an	100%BR + forfait de 175€/an
Lentilles non remboursées par le régime de base	-	Forfait de 175€ /an	Forfait de 175€/an
<b>DENTAIRE</b>			
Frais de soins	70% BR	30% BR	100% BR
Honoraires	70% BR	30% BR	100% BR
Prothèses dentaires remboursées par le régime de base (y compris couronne implanto-portée)	70% BR	340% BR + 300€ /an /bénéficiaire	410% BR + 300€ /an /bénéficiaire
Inlays Onlays	70% BR	125% BR	195% BR
Inlay Cores	70% BR	125% BR	195% BR
Orthodontie remboursée par le régime de base	70% ou 100% BR	250% ou 280% BR	350% BR
Implantologie (hors couronne implanto-portée)	-	Crédit de 200€/an/bénéficiaire	Crédit de 200€/an/bénéficiaire
Parodontologie	-	Crédit de 100€/an/bénéficiaire	Crédit de 100€/an/bénéficiaire
<b>APPAREILLAGE</b>			
Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses sauf prothèses auditives et dentaires	60% ou 100% BR	405% ou 450% BR	465 ou 550% BR
Prothèses auditives remboursées par le régime de base	60% BR	395% BR + 350€/oreille (1 équipement tous les 3 ans)	455% BR + crédit 350€/oreille (1 équipement tous les 3 ans)
<b>CURES THERMALES</b>			
Frais remboursés par le régime de base : honoraires médicaux <sup>(1)</sup> , transport, hébergement, surveillance	65% ou 70% BR	35% ou 30% BR	100% BR
Forfait thermal complémentaire	Frais balnéaires acceptés	150€/an	150€/an
<b>DIVERS</b>			
Transports remboursés par le régime de base	65% BR	FR	FR
Forfait actes lourds <sup>(5)</sup>	-	FR	FR

**BR** : Base de Remboursement ; **PMSS** : Plafond Mensuel de la Sécurité sociale ; **FR** : Frais réels.

(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L871-1 du code de la Sécurité sociale(OPTAM/OPTAM-CO). Pour les éventuels dépassements, se référer aux Dépassements Frais médicaux.

(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 (diphthérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoques, selon âge) ;

(3) Par grossesse, dans la limite des frais réellement engagés.

(4) **Verres simples** : verres unifocaux dont la sphère est comprise entre -6,00 et +6,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal +4,00 dioptries.

- **Verres complexes** : verres unifocaux dont la sphère est hors zone de -6,00 à +6,00 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à +4,00 dioptries, ou verres multifocaux ou progressifs.

- **Verres très complexes** : Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de -8,00 à +8,00 dioptries ou verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de -4,00 à +4,00 dioptries.

(5) **Forfait acte lourd** : 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. »

#### **Article 4**

Il est ajouté un article 8 « Principe de solidarité » :

« Les exploitations et entreprises agricoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de préventions et d'action sociale, selon les mêmes modalités que celles de l'accord national du 10 juin 2008.

Le présent accord départemental s'inscrit dans le cadre de la participation à la mutualisation du fonds de solidarité institué au niveau national. En conséquence de quoi, les entreprises couvertes par le présent accord départemental n'ont pas de dispositions particulières à conclure à leur niveau. »

Il n'est pas dérogé aux autres articles et conditions de l'accord collectif de travail du 10 avril 2009 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé pour les salariés non cadres des entreprises de travaux agricoles et ruraux (Haute-Normandie).

#### **Article 5**

##### *Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent avenant prennent effet au premier jour du trimestre suivant la date de parution de l'extension au *Journal officiel* et au plus tôt au 1<sup>er</sup> juillet 2019.

#### **Article 6**

##### *Dépôt et extension*

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires demandent, sans délai, l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de Seine-Maritime de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Normandie.

Fait à Rouen, le 8 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

**Accord collectif**

**SALARIÉS NON CADRES DES ENTREPRISES  
DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX  
(Haute-Normandie)  
(27 janvier 2009)**

(Étendu par arrêté du 9 décembre 2009,  
*Journal officiel* du 18 décembre 2009)

**AVENANT N° 5 DU 8 JANVIER 2019**

**À L'ACCORD DU 27 JANVIER 2009 RELATIF À LA PRÉVOYANCE**

NOR : AGRS1997064M

Entre :

Union régionale des entrepreneurs des territoires de Normandie,

D'une part, et

Union professionnelle régionale de l'agroalimentaire CFDT de Normandie ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

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

Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière CGT de Normandie USRAF CGT de Normandie ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Lors de la commission du 30 octobre 2018, les partenaires sociaux des ETAR de Basse-Normandie et de Haute-Normandie ont validé le rapprochement des accords santé et prévoyance.

Le présent avenant entérine cette décision et concerne la modification du nom du présent accord, l'élargissement du champ d'application de l'accord prévoyance des ETAR de Haute-Normandie aux ETAR de Basse-Normandie et la mise à niveau des garanties.

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

*Modification du nom*

L'accord collectif de prévoyance du 27 janvier 2009 des salariés non cadres des entreprises de travaux agricoles et ruraux de Haute-Normandie est renommé comme suit :

« Accord collectif de prévoyance du 27 janvier 2009 des salariés non cadres des entreprises de travaux agricoles et ruraux de Normandie ».



## Article 2

### *Modification du champ d'application de l'accord collectif des entreprises de travaux agricoles et ruraux du 27 janvier 2009*

L'article 1<sup>er</sup> Les entreprises concernées par l'accord collectif de prévoyance de l'article 1<sup>er</sup> « Champ d'application » est abrogé et réécrit comme suit :

« 1<sup>er</sup> Les entreprises concernées par l'accord de prévoyance

Sont concernées par le présent accord les entreprises entrant dans le champ d'application :

- de la convention collective des entreprises de travaux agricoles et ruraux de Haute-Normandie du 3 juillet 1970, sauf exceptions prévues au deuxième alinéa de l'article 8 ci-dessous ;
- de la convention collective des entreprises de travaux agricoles et ruraux de Basse-Normandie du 19 décembre 1989. »

## Article 3

### *Modification de l'article 2 « Garantie incapacité »*

L'article 2.1 est renommé comme suit « Conditions et montant de l'indemnisation incapacité temporaire ».

Le 1<sup>er</sup> « Conditions et montant de l'indemnisation incapacité temporaire » de l'article 2.1 est modifié comme suit :

« En cas de maladie ou d'accident de la vie privée, tout salarié non cadre ayant 2 mois d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie à compter du 8<sup>e</sup> jour d'arrêt, d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la caisse de mutualité sociale agricole de sorte que l'indemnisation globale brute soit égale à 90 % du salaire brut retenu pour le calcul des indemnités journalières légales pendant :

- 30 jours si l'ancienneté est comprise entre 6 mois et 6 ans ;
- 40 jours si l'ancienneté est supérieure à 6 ans et inférieure ou égale à 11 ans ;
- 50 jours si l'ancienneté est supérieure à 11 ans et inférieure ou égale à 16 ans ;
- 60 jours si l'ancienneté est supérieure à 16 ans et inférieure ou égale à 21 ans ;
- 70 jours si l'ancienneté est supérieure à 21 ans et inférieure ou égale à 26 ans ;
- 80 jours si l'ancienneté est supérieure à 26 ans et inférieure ou égale à 31 ans ;
- 90 jours si l'ancienneté est supérieure à 31 ans.

À l'issue de cette première période d'indemnisation, l'indemnisation se poursuit à hauteur de 30 % du salaire retenu pour le calcul des indemnités journalières légales aussi longtemps que sont servies les indemnités journalières légales.

En cas d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle, tout salarié non cadre ayant 2 mois d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie à compter du premier jour d'arrêt, d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la caisse de mutualité sociale agricole de sorte que l'indemnisation globale brute soit égale à 90 % du salaire brut retenu pour le calcul des indemnités journalières légales pendant :

- 30 jours si l'ancienneté est inférieure à 6 ans ;
- 40 jours si l'ancienneté est supérieure à 6 ans et inférieure ou égale à 11 ans ;
- 50 jours si l'ancienneté est supérieure à 11 ans et inférieure ou égale à 16 ans ;
- 60 jours si l'ancienneté est supérieure à 16 ans et inférieure ou égale à 21 ans ;
- 70 jours si l'ancienneté est supérieure à 21 ans et inférieure ou égale à 26 ans ;
- 80 jours si l'ancienneté est supérieure à 26 ans et inférieure ou égale à 31 ans ;
- 90 jours si l'ancienneté est supérieure à 31 ans.

À l'issue de cette première période d'indemnisation, l'indemnisation se poursuit à hauteur de 30 % du salaire retenu pour le calcul des indemnités journalières légales aussi longtemps que sont servies les indemnités journalières légales. »

L'article 2.2 est renommé comme suit « Conditions et montant de l'indemnisation incapacité permanente ».

Le 2° « Conditions et montant de l'indemnisation incapacité permanente » de l'article 2.2 est modifié comme suit :

« L'organisme assureur verse mensuellement aux salariés du présent accord et justifiant d'une ancienneté de 2 mois dans l'entreprise, une pension d'invalidité complémentaire ou une rente accident du travail complémentaire, dès lors que ces derniers bénéficient au titre du régime de base :

- d'une pension d'invalidité de catégories 1, 2 ou 3 ;
- ou, d'une rente accident du travail au taux d'incapacité au moins égal aux 2/3 (au moins égal à 66 %).

La garantie incapacité permanente intervient dès la date de reconnaissance de l'incapacité permanente par le régime de base de la sécurité sociale.

Le montant de la rente mensuelle complémentaire est égal à 30 % du salaire brut du salarié.

Cette rente s'ajoute à celle versée par la mutualité sociale agricole.

Le salaire brut retenu pour le calcul des prestations complémentaires (pension d'invalidité ou rente accident du travail) est égal au douzième des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date d'arrêt de travail, ou du salaire mensuel brut moyen calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

En tout état de cause, l'indemnisation du salarié prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de lui servir un revenu de remplacement net (pension ou rente du régime de base ainsi que la pension ou rente versée par l'organisme assureur) supérieur à sa rémunération nette perçue avant l'incapacité permanente du salarié.

Revalorisation : à la fin de chaque année civile, la revalorisation des prestations incapacité de travail temporaire et permanente est examinée par le conseil d'administration de l'institution, lequel fixe, pour l'exercice suivant, le coefficient servant à la revalorisation des prestations en cours de service.

Les pensions et rentes complémentaires versées par organisme assureur cessent à la date de liquidation d'une pension de retraite versée par le régime de base. »

## **Article 4**

### *Modification de l'article 3 « Décès »*

La partie c) « Indemnités frais obsèques » est rédigée ainsi :

« En cas de décès du conjoint non séparé de corps ou à défaut du concubin justifiant de 2 ans de vie commune ou d'un enfant à charge ou du salarié, une indemnité frais d'obsèques est versée au salarié, ou au conjoint non séparé de corps ou à défaut au concubin justifiant de 2 ans de vie commune, à la condition qu'il ait supporté lui-même les frais d'obsèques. Le montant de cette indemnité est égal à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès. »

## **Article 5**

Il est ajouté un article 6 « Principe de solidarité » :

« Les exploitations et entreprises agricoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de préventions et d'action sociale, selon les mêmes modalités que celles de l'accord national du 10 juin 2008.

Le présent accord départemental s'inscrit dans le cadre de la participation à la mutualisation du fonds de solidarité institué au niveau national. En conséquence de quoi, les entreprises couvertes par le présent accord départemental n'ont pas de dispositions particulières à conclure à leur niveau. »

Il n'est pas dérogé aux autres articles et conditions de l'accord collectif de prévoyance du 27 janvier 2009 des salariés non cadres des entreprises de travaux agricoles et ruraux de Haute-Normandie.

## **Article 6**

### *Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent avenant prennent effet au premier jour du trimestre suivant la date de parution de l'extension au *Journal officiel* et au plus tôt au 1<sup>er</sup> juillet 2019.

## **Article 7**

### *Dépôt et extension*

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires demandent, sans délai, l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de Seine-Maritime de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Normandie.

Fait à Rouen, le 8 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

**Accord régional**

**RÉGIME D'ASSURANCE SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ  
POUR LES SALARIÉS NON CADRES DES ENTREPRISES  
DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX  
(Nord - Pas-de-Calais)  
(2 juillet 2009)**

(Étendu par arrêté du 13 janvier 2010,  
*Journal officiel* du 23 janvier 2010)

**AVENANT N° 4 DU 1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2018  
À L'ACCORD DU 2 JUILLET 2009 RELATIF AU RÉGIME  
D'ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ**

NOR : AGRS1997061M

Entre :

Entrepreneurs des territoires du Nord - Pas-de-Calais,

D'une part, et

Syndicat CFDT ;

Fédération CFTC-Agri ;

Union régionale du syndicat FO Nord - Pas-de-Calais ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Afin de prendre en compte les nouvelles dispositions concernant les garanties frais de santé, issues de l'avenant n° 6 à l'accord national du 10 juin 2008, les partenaires sociaux ont souhaité apporter des améliorations au régime d'assurance complémentaire santé instauré par l'accord du 2 juillet 2009 et révisé par les avenants n° 1 du 21 septembre 2012, n° 2 du 30 juin 2014 et n° 3 du 7 septembre 2016.

En conséquence :

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

L'annexe n° 1 à l'article 1<sup>er</sup> « Tableau des garanties », figurant à l'avenant n° 3 du 7 septembre 2016 à l'accord du 2 juillet 2009 sur le régime d'assurance complémentaire santé au bénéfice des salariés

agricoles non cadres des entreprises de travaux agricoles et ruraux du Nord - Pas-de-Calais est modifié, à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2019, comme suit :

« Annexe 1

Tableau des garanties

Les pourcentages indiqués dans le tableau ci-après s'appliquent sur le montant servant de base (BR) au régime obligatoire de protection sociale français (RO) sauf mention contraire.

Le cumul des remboursements du régime obligatoire de protection sociale et de l'organisme assureur ne peut excéder le montant des frais réellement engagés (FR).

Les franchises médicales ainsi que la participation forfaitaire (art. L. 160-13 du code de la sécurité sociale) ne pourront donner lieu à remboursement.

Les garanties exprimées en pourcentage de la BR s'entendent part du régime obligatoire de protection sociale non comprise.

*(Voir tableau page suivante.)*

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT COMPLEMENTAIRE
<b>Frais médicaux</b>	
Consultations, visites, médecins généralistes, spécialistes	
▪ adhérent à un DPTAM <sup>(1)</sup>	60 % BR
▪ non adhérent à un DPTAM (y compris non conventionné)	40 % BR
Actes de spécialités	
▪ médecin adhérent à un DPTAM	60 % BR
▪ médecin non adhérent à un DPTAM (y compris non conventionné)	40 % BR
Sages-femmes	60 % BR
Auxiliaire médicaux, soins infirmiers, Massages pédicures, orthophonistes, orthoptistes	40 % BR
Analyses, examens de laboratoire	40 % BR
Radiographie, électroradiologie	
▪ médecin adhérent à un DPTAM	40 % BR
▪ médecin non adhérent à un DPTAM (y compris non conventionné)	30 % BR
Actes de prévention responsable (en fonction du taux de remboursement du RO)	De 30 % à 65 % BR
<b>Pharmacie</b>	
Pharmacie remboursée à 65 % - 30 % - 15 % par le RO	100 % TM
<b>Cure thermique</b>	
Cure thermique prise en charge par le RO	
▪ Frais d'hospitalisation et actes médicaux	100 % TM
▪ Indemnité pour frais d'hébergement et de transport, par an et par personne assurée	<b>Non garanti</b>
<b>Optique</b>	
<i><b>Lunette : remboursement d'un équipement complet (composé d'une monture dont la prise en charge est limitée à 150€ et de 2 verres) par période de 2 ans ou par période d'un an pour les personnes assurées de moins de 18 ans ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue.</b></i>	
(y compris monture)	
Verres simples <sup>(2)</sup>	330 €
Verres mixtes simple/complexes <sup>(3)</sup>	360 €
Verres mixtes simple/très complexes <sup>(4)</sup>	360 €
Verres complexes	390 €
Verres mixtes complexes/très complexes	390 €
Verres très complexes	400 €
Lentilles prises en charge ou non par le RO, par personne et par an	TM + 100 €

NATURE DES RISQUES (suite)	REMBOURSEMENT COMPLEMENTAIRE
<b>Dentaire</b>	
Soins <ul style="list-style-type: none"> <li>Hors inlay/onlay</li> <li>Inlay/onlay</li> </ul> Orthodontie prise en charge par le RO Prothèses dentaires remboursées par le RO (et inlays core)	30 % BR 100 % TM +25 % BR 240 % BR 140 % BR + 400 € /an
<b>Appareillage</b>	
Prothèses médicales et orthopédiques (hors audioprothèses) - Frais d'appareillage (hors optique) Prothèses auditives prises en charge par le RO	40 % BR 40 % BR
<b>Hospitalisation (secteur conventionné ou non)</b>	
Frais de séjour <ul style="list-style-type: none"> <li>Secteur conventionné</li> <li>Secteur non conventionné</li> </ul> Honoraires - Actes de chirurgie <ul style="list-style-type: none"> <li>Médecin adhérent à un DPTAM</li> <li>Médecin non adhérent à un DPTAM (y compris non conventionné)</li> </ul> Chambre particulière (y compris maternité) Forfait hospitalier Frais d'accompagnement (lit +repas)	100 % TM 100 % TM  TM + 200 % BR TM + 100 % BR 50 €/jour 100 % FR dès le 1 <sup>er</sup> jour 50 €/ jour limité à 10 jours/an
<b>Maternité (secteur conventionné ou non)</b>	
Dans la limite des frais réellement engagés <sup>(*)</sup> <sup>(*)</sup> pour les honoraires des praticiens Non adhérent à un DPTAM, dans la limite de TM + 100 % BR	33 % PMSS <sup>(5)</sup> / bénéficiaire / maternité
<b>Divers</b>	
Ostéopathie – Chiropractie - Acupuncture - Sophrologie par séance et par personne Forfait actes lourds Transport pris en charge par le RO	30 €/consultation dans la limite de 4 séances par an 18 € 100 % FR

1) DPTAM : Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée (OPTAM – Option Pratique Tarifaire Maîtrisée et OPTAM-CO - Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie et Obstétrique),

(2) verres simples : verres simple foyer dont la sphère de -6 à +6 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4 dioptries,

(3) verres complexes : verres simple foyer dont la sphère est hors zone de -6 à +6 dioptries et dont le cylindre est supérieur à 4 dioptries et à verres multifocaux ou progressifs,

(4) verres très complexes : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de -8 à + 8 dioptries ou à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de -4 à +4 dioptries,

(5) PMSS : Salaire plafond mensuel de la Sécurité sociale soit 3 311 € au 1<sup>er</sup> janvier 2018. Au 1<sup>er</sup> janvier 2018, 1% PMSS est égal à 33,11 €.

## **Article 2**

### *Entrée en vigueur. – Extension*

Le présent avenant prendra effet au premier jour du mois civil suivant la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant à l'accord du 2 juillet 2009.

Fait à Saint-Laurent-Blangy, le 1<sup>er</sup> octobre 2018.

(Suivent les signatures.)



**Accord départemental**

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ  
DES SALARIÉS NON CADRES  
DES EXPLOITATIONS AGRICOLES  
(Cantal)**

**(22 septembre 2009)**

(Étendu par arrêté du 11 mars 2010,  
*Journal officiel* du 20 mars 2010  
modifié par arrêté du 25 mars 2010,  
*Journal officiel* du 2 avril 2010)

---

AVENANT N° 4 DU 18 SEPTEMBRE 2018

RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ

NOR : AGRS1997066M

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Cantal ;

Fédération départementale des entrepreneurs du Cantal ;

Fédération départementale des CUMA du Cantal,

D'une part, et

Union départementale des syndicats ouvriers CGT-FO du Cantal ;

Syndicat national des cadres des entreprises agricoles CFE-CGC Agro ;

SGA CFDT Cantal,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Afin de se conformer aux dernières obligations légales et réglementaires et de prendre en compte les nouvelles dispositions concernant les garanties frais de santé, issues de l'avenant n° 6 à l'accord national du 10 juin 2008, les partenaires sociaux ont souhaité apporter des modifications et des améliorations au régime d'assurance complémentaire santé instauré par l'accord départemental du 22 septembre 2009 et modifié par avenants n° 1 et n° 2 du 22 octobre 2014 et n° 3 du 20 novembre 2015.

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

Le texte de l'article 4.1 de l'accord départemental du 22 septembre 2009, tel que libellé à l'avenant n° 3 audit accord, est abrogé et remplacé par le texte suivant :

### « Article 4.1

#### *Salariés bénéficiaires*

Les dispositions du présent accord, au titre des garanties frais de santé, s'appliquent à tous les salariés relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (non affiliés à l'AGIRC) entrant dans le champ d'application dudit accord :

- bénéficiaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de travail d'une durée supérieure à 3 mois.

Sont donc exclus du dispositif frais de santé :

- les cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission, d'une durée inférieure ou égale à 3 mois.

Pour ces salariés, l'obligation patronale de couverture en matière de remboursement de frais de santé est assurée par le dispositif versement santé tel que défini dans l'article 4.7 ci-après ajouté à l'accord départemental du 22 septembre 2009.

Toutefois :

- les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles représentatives au niveau d'un champ d'application territorial ou professionnel plus restreint à celui du présent accord ;
- l'employeur de l'exploitation ou l'entreprise agricole ;

Pourront, conformément aux dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, étendre facultativement ou obligatoirement le dispositif frais de santé aux ayants droit du salarié. »

## Article 2

L'article 4.7 est ajouté après l'article 4.6 « Portabilité loi Évin » de l'accord départemental du 22 septembre 2009, tel que libellé à l'avenant n° 3 audit accord.

### « Article 4.7

#### *Dispositif versement santé*

Dans le cadre de la loi de sécurisation de l'emploi n° 2013-504 du 14 juin 2013 généralisant la complémentaire santé à tous les salariés du secteur privé au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2016 et du décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015 pris pour l'application de l'article 34 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016, les organisations syndicales de salariés et employeurs signataires du présent avenant décident de mettre en place le dispositif versement santé pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission, tous les deux, d'une durée inférieure ou égale à 3 mois, dans les conditions définies ci-après.

### Objet

Le dispositif versement santé permet à l'employeur de remplir son obligation de couverture en matière de remboursement complémentaire de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou

un accident, des salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois. Ces salariés ne seront donc pas affiliés au contrat collectif souscrit par leur employeur.

#### Bénéficiaires

Ce dispositif s'applique exclusivement aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission, d'une durée inférieure ou égale à 3 mois.

#### Conditions

Pour bénéficier du versement santé, les salariés doivent justifier auprès de leur employeur du bénéfice d'une couverture individuelle par un contrat complémentaire santé responsable tel que défini à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et portant sur la période concernée. Le salarié doit fournir à l'employeur l'attestation de l'organisme assureur.

Le salarié ne peut pas cumuler le versement santé avec l'un des dispositifs suivants :

- la couverture maladie universelle – complémentaire (CMU-C) ;
- l'aide à l'acquisition d'une assurance complémentaire en matière de santé (ACS) ;
- une couverture collective et obligatoire, y compris en tant qu'ayant droit ;
- ou une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'une collectivité publique.

#### Modalités

Lors de la conclusion du contrat de travail, le salarié doit être informé par l'employeur :

- de l'existence du dispositif versement santé ;
- des justificatifs à fournir et du délai de présentation à l'employeur.

Lors de la conclusion du contrat de travail, le salarié doit remettre à l'employeur l'attestation de l'adhésion à une complémentaire santé responsable.

À défaut d'attestation d'adhésion, le salarié doit remettre à l'employeur une copie de l'attestation de la carte de tiers payant santé (ou similaire) et s'engager à transmettre sous 21 jours (ou dans la limite de la date de fin du contrat de travail pour les contrats plus courts) l'attestation de l'assureur de l'adhésion à une complémentaire santé.

Le salarié ne justifiant pas du bénéfice d'un contrat responsable dans ce délai, ne pourra pas prétendre au versement santé et ne sera pas couvert au titre de la couverture collective obligatoire.

#### Calcul du versement santé

Lorsque les conditions du bénéfice du dispositif du versement santé sont remplies, l'employeur doit verser mensuellement au salarié une participation patronale visant à l'aider à financer sa complémentaire santé individuelle, le temps de la durée du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat de mission.

Cette participation patronale correspond à un montant mensuel équivalent à la contribution patronale de la couverture collective et obligatoire de frais de santé majorée de 25 %. En tout état de cause, en application de l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale, le montant de référence ne peut être inférieur à 15 €.

Le montant de cette participation doit être proratisé selon le nombre d'heures mensuelles pour les salariés à temps partiel.

La participation patronale est exonérée de cotisations sociales dans les limites prévues par le code de la sécurité sociale mais entre dans l'assiette CSG-CRDS. »

### Article 3

L'annexe n° 1 à l'article 1<sup>er</sup> « Tableau des garanties », figurant à l'avenant n° 3 du 20 novembre 2015 à l'accord du 22 septembre 2009 sur le régime d'assurance complémentaire santé au bénéfice des salariés agricoles non cadres des exploitations agricoles du Cantal est modifié, à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2019, comme suit :

#### « Annexe 1

##### Tableau des garanties

Les pourcentages indiqués dans le tableau ci-après s'appliquent sur le montant servant de base (BR) au régime obligatoire de protection sociale français (RO) sauf mention contraire.

Le cumul des remboursements du régime obligatoire de protection sociale et de l'organisme assureur ne peut excéder le montant des frais réellement engagés (FR).

Les franchises médicales ainsi que la participation forfaitaire (art. L. 160-13 du code de la sécurité sociale) ne pourront donner lieu à remboursement.

Les garanties exprimées en pourcentage de la BR s'entendent part du régime obligatoire de protection sociale non comprise.

*(Voir tableau page suivante.)*

REMBOURSEMENT : 100 % FR limités à		
NATURE DES RISQUES	REGIME CONVENTIONNEL OBLIGATOIRE	FORMULE DE GARANTIES OPTIONNELLE
<b>Frais médicaux</b>		
Consultations et visites de généralistes		
• adhérent à un DPTAM <sup>(1)</sup>	100 % TM + 50 % BR	100 % TM + 150 % BR
• non adhérent à un DPTAM (y compris non conventionnés)	100 % TM + 30 % BR	100 % TM + 100 % BR
Consultations et visites de spécialistes		
• adhérent à un DPTAM	100 % TM + 75 % BR	100 % TM + 200 % BR
• non adhérent à un DPTAM (y compris non conventionnés)	100 % TM + 30 % BR	100 % TM + 100 % BR
Actes de spécialités		
• médecin adhérent à un DPTAM	100 % TM + 75 % BR	100 % TM + 150 % BR
• médecin non adhérent à un DPTAM (y compris non conventionné)	100 % TM + 30 % BR	100 % TM + 100 % BR
Auxiliaires médicaux :		
- Sages-femmes :	100 % TM + 10 % BR	100 % TM + 10 % BR
- Autres auxiliaires médicaux :	100 % TM	100 % TM
Analyses médicales, examens de laboratoire	100 % TM	100 % TM
Radiologie et imagerie médicale		
• médecin adhérent à un DPTAM	100 % TM + 75 % BR	100 % TM + 75 % BR
• médecin non adhérent à un DPTAM (y compris non conventionné)	100 % TM + 30 % BR	100 % TM + 30 % BR
Frais de transport du malade en véhicule sanitaire	100 % BR	100 % FR
Prothèses médicales et orthopédiques (hors audioprothèses) - Frais d'appareillage (hors optique)	100 % TM + 50 % BR	100 % TM + 300 % BR
Prothèses auditives prises en charge par le RO	100 % TM + 410 % BR	100 % TM + 410 % BR
Avec un supplément par an et par personne assurée, de :		200 €
Actes de prévention responsable	100 % TM	100 % TM
Actes d'ostéopathie, de chiropractie, d'acupuncture et de Sophrologie	30 € par séance (maximum : 1 séance par an et par personne assurée)	30 € par séance (maximum : 4 séances par an et par personne assurée)
<i>(1) DPTAM : Dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée tels que définis à l'article 5-2</i>		
<b>Pharmacie</b>		
Pharmacie remboursée à 65% - 30% - 15 % par le RO	100 % TM	100 % TM
Pharmacie prescrite et non remboursée par le RO, par an et par personne assurée	<b>Non garanti</b>	40 €
Vaccins prescrits et non remboursés par le RO, par an et par personne assurée	<b>Non garanti</b>	40 €
<b>Cure thermale</b>		
Cure thermale prise en charge par le RO		
• Frais d'hospitalisation et actes médicaux	100 % TM	100 % TM + 70 % BR
• Indemnité pour frais d'hébergement et de transport, par an et par personne assurée	<b>Non garanti</b>	100 €

		REMBOURSEMENT : 100 % FR limités à :	
NATURE DES RISQUES	REGIME CONVENTIONNEL OBLIGATOIRE	FORMULE DE GARANTIES OPTIONNELLE	
Optique			
Lunette : remboursement d'un équipement complet (composé d'une monture dont la prise en charge est limitée à 150 € et de 2 verres) par période de 2 ans ou par période d'un an pour les personnes assurées de moins de 18 ans ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue.			
(y compris monture)			
Equipement à verres simples <sup>(1,2)</sup>	250 €	380 €	
Equipement comportant un verre simple <sup>(1)</sup> et un verre complexe <sup>(2)</sup>	280 €	430 €	
Equipement comportant un verre simple <sup>(1)</sup> et un verre très complexe <sup>(3)</sup>	280 €	440 €	
Equipement à verres complexes <sup>(2)</sup>	350 €	500 €	
Equipement comportant un verre complexe <sup>(2)</sup> et un verre très complexe <sup>(3)</sup>	350 €	500 €	
Equipement à verres très complexes <sup>(3)</sup>	350 €	500 €	
Lentilles correctrices prises en charge ou non par le RO, par personne et par an	100 % TM + 150 €	100 % TM + 200 €	
<div>(1) verres simples : verres simple foyer dont la sphère de -6 à +6 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égo/ à + 4 dioptries,</div> <div>(2) verres complexes : verres simple foyer dont la sphère est hors zone de -6 à +6 dioptries et dont le cylindre est supérieur à 4 dioptries et à verres Multifocaux ou progressifs,</div> <div>(3) verres très complexes : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de -8 à +8 dioptries ou à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de -4 à +4 dioptries,</div> <div>(4) 100 % des prix négociés sur une sélection de verres entre les opticiens membres du réseau SEVEANE et l'Institution dans les limites des plafonds de garanties réglementaires</div>			
Dentaire			
Soins dentaires (hors inlay/onlay)	100 % TM	100 % TM	
Inlay/onlay	100 % TM + 25%BR	100 % TM + 50 % BR	
Orthodontie prise en charge par le RO	100 % TM + 60 % BR	100 % TM + 230 % BR	
Prothèses dentaires et inlay-cores pris en charge par le RO	100 % TM + 150 % BR	100 % TM + 170 % BR	
Avec un supplément par an et par personne assurée, de :	300 €	400 €	
Implantologie, par an et par personne assurée	Non garanti	200 €	
Parodontologie, par an et par personne assurée	100 €	100 €	
Hospitalisation (secteur conventionné ou non)			
Frais de séjour			
• Secteur conventionné	100 % TM	100 % TM	
• Secteur non conventionné	100 % TM	100 % TM	
Honoraires - Actes de chirurgie			
• Médecin adhérent à un DPTAM	100 % TM + 200 % BR	100 % TM + 480 % BR	
• Médecin non adhérent à un DPTAM (y compris non conventionné)	100 % TM + 100 % BR	100 % TM + 100 % BR	
Chambre particulière par jour	40 €	65 € pendant 60 jours puis 40 € au-delà	
Forfait hospitalier	100 % FR	100 % FR	
Forfait actes lourds (actuellement 18 €)	100 % FR	100 % FR	
Frais d'accompagnement (lit +repas) par jour	Non garanti	52€	

REMBOURSEMENT : 100 % FR limités à :		
NATURE DES RISQUES	REGIME CONVENTIONNEL OBLIGATOIRE	FORMULE DE GARANTIES OPTIONNELLE
<b>Hospitalisation (secteur conventionné ou non) suite</b>		
Frais de transport du malade en véhicule sanitaire	100 % BR	100 % BR
<b>Maternité (secteur conventionné ou non)</b>		
Dépassement d'honoraires <sup>(1)</sup> et chambre particulière (1) pour les honoraires des praticiens non adhérent à un DPTAM, dans la limite de TM + 100 % BR (2) PMSS : Salaire plafond mensuel de la Sécurité sociale soit 3 269 € au 1 <sup>er</sup> janvier 2017. Au 1 <sup>er</sup> janvier 2017, 1% PMSS est égal à 32,69 €.	1/3 PMSS <sup>(2)</sup> par bénéficiaire et par maternité	
Tiers payant	Inclus	

#### Article 4

##### *Entrée en vigueur. – Extension*

Le présent avenant prendra effet au premier jour du mois civil suivant la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant à l'accord du 22 septembre 2009.

Fait à Aurillac, le 18 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

**Accord départemental**  
**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ**  
**DES SALARIÉS NON CADRES**  
**(Hérault)**  
**(9 juillet 2009)**

(Étendu par arrêté du 6 avril 2010,  
*Journal officiel* du 16 avril 2010)

AVENANT N° 6 DU 14 SEPTEMBRE 2018

NOR : AGRS1997068M

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitations agricoles de l'Hérault ;  
Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de l'Hérault,

D'une part, et

Syndicat SGA CFDT de l'Hérault ;

Syndicat national FNAF CGT ;

Syndicat SNCEA CFE-CGC,

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 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux se sont accordés pour modifier l'accord départemental du 9 juillet 2009 instaurant une assurance complémentaire frais de santé pour les salariés agricoles non cadres de l'Hérault.

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

*Modifications*

L'accord départemental du 9 juillet 2009 instaurant un régime d'assurance complémentaire frais de santé au bénéfice des salariés agricoles non cadres de l'Hérault est modifié comme suit à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2018.

1. Le tableau des garanties de l'annexe 1 est modifié comme suit :

*(Voir tableau page suivante.)*



BASE AGRI 34				CONDITIONS D'APPLICATION
FRAIS MEDICAUX	REMBOURSEMENT RO	REMBOURSEMENT MUTUELLE	REMBOURSEMENT TOTAL RO + MUTUELLE	
<b>Médecins généralistes</b> - consultations, visites - Médecins non signataires OPTAM / OPTAM-CO - Médecins signataires OPTAM / OPTAM-CO	70% 70%	40% BR 60% BR	110% BR 130% BR	Les visites avec déplacement non médicalement justifié sont prises en charge dans la limite de 100% BR.
<b>Médecins spécialistes</b> - consultations, visites - Médecins non signataires OPTAM / OPTAM-CO - Médecins signataires OPTAM / OPTAM-CO	70% 70%	80% BR 100% BR	150% BR 170% BR	
<b>Actes techniques - honoraires et dépassements</b> - Médecins non signataires OPTAM / OPTAM-CO - Médecins signataires OPTAM / OPTAM-CO	70% 70%	30% BR 30% BR	100% BR 100% BR	
<b>Actes d'imagerie</b> : radiographie, scanner, IRM - Médecins non signataires OPTAM / OPTAM-CO - Médecins signataires OPTAM/OPTAM-CO	70% 70%	30% BR 30% BR	100% BR 100% BR	
<b>Sages-femmes</b>	70%	30% BR	100% BR	
<b>Auxiliaires médicaux, soins infirmiers</b>	60%	90% BR	150% BR	
<b>Analyses médicales</b>	60% ou 100%	40 ou 0% BR	100% BR	
<b>Actes de prévention</b>			100% BR	
<b>Médecine douce</b> : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, sophrologie	-	40€ / séance 2 séances / an	40€ / séance 2 séances / an	Forfait par an
<b>Sevrage tabagique</b> (hors et sur prescription médicale)	0 à 150€	0 à 150€	0 à 150€	Forfait par an
<b>PHARMACIE</b>	<b>REMBOURSEMENT RO</b>	<b>REMBOURSEMENT MUTUELLE</b>	<b>REMBOURSEMENT TOTAL RO + MUTUELLE</b>	<b>CONDITIONS D'APPLICATION</b>
<b>Medicaments à SMR important</b>	65% BR	35% BR	100% BR	
<b>Medicaments à SMR modéré</b>	30% BR	70% BR	100% BR	
<b>Medicaments à SMR faible</b>	15% BR	85% BR	100% BR	
<b>Pharmacie prescrite non remboursée</b>	-	20€	20€	Forfait par an

<b>Vaccins prescrits non remboursés</b>	-	20€	20€	Forfait par an
<b>HOSPITALISATION</b> (conventionnée ou non)	<b>REMBOURSEMENT RO</b>	<b>REMBOURSEMENT MUTUELLE</b>	<b>REMBOURSEMENT TOTAL RO + MUTUELLE</b>	<b>CONDITIONS D'APPLICATION</b>
<b>Actes, soins, honoraires</b> - Médecins non signataires OPTAM / OPTAM-CO - Médecins signataires OPTAM / OPTAM-CO	80 à 100% 80 à 100%	20 à 0% BR 140 à 120% BR	100% BR 220% BR	
<b>Forfait actes lourds</b>	-	100% BR	100% BR	Actes affectés à un coefficient > 60 ou d'un tarif > 120€
<b>Séjour</b> Frais de séjour - Forfait Journalier hospitalier (sauf établissements médicaux sociaux) - Chambre particulière en hospitalisation (hors maternité et psychiatrie) - Chambre particulière en maternité - Chambre particulière en psychiatrie - Forfait ambulatoire - Frais d'accompagnement	80 à 100% - - - - -	20 à 0% BR Frais réels 52 € 52 € 52 € 20 € 30 €	100% BR Frais réels 52 € 52 € 52 € 20 € 30 €	- Forfait hospitalier illimité dans les établissements de santé Par jour Par jour Par jour Par jour Par jour
<b>Transports</b>	65%	35% BR	100% BR	
<b>Forfait naissance</b>	-	1/3 PMSS	1/3 PMSS	Forfait par maternité
<b>Cure thermique</b> : forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais d'hébergement et de transport	65 à 70%	35 à 30% BR	100% BR	
<b>DENTAIRE</b>	<b>REMBOURSEMENT RO</b>	<b>REMBOURSEMENT MUTUELLE</b>	<b>REMBOURSEMENT TOTAL RO + MUTUELLE</b>	<b>CONDITIONS D'APPLICATION</b>
<b>Actes et soins dentaires</b>	70%	30% BR	100% BR	
<b>Inlays et onlays</b>	70%	55% BR	125% BR	
<b>Inlay Cores</b>	70%	55% BR	125% BR	

<b>Prothèses dentaires remboursées RO</b>	70%	330% BR + 4% PMSS/an	400% BR + 4% PMSS/an	Forfait par an
<b>Prothèses dentaires non remboursées RO et implantologie</b>	-	-	-	
<b>Parodontologie non remboursée RO</b>	-	-	-	
<b>Orthodontie remboursée RO</b>	70 à 100%	150% BR	220 à 250% BR	
<b>Orthodontie non remboursée RO</b>	-	-	-	

BASE AGRI 34				
OPTIQUE	REMBOURSEMENT RO	REMBOURSEMENT MUTUELLE	REMBOURSEMENT TOTAL RO + MUTUELLE	CONDITIONS D'APPLICATION
<b>Lunettes</b>				
- à partir de 18 ans : un équipement composé de 2 verres et d'une monture pour 2 ans sauf en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue,				
- moins de 18 ans : un équipement composé de 2 verres et d'une monture par période de prise en charge de 1 an				
-Monture seule	60%	395% BR	455% BR	
-2 verres simples classe (a)	60%	7% PMSS	60% BR + 7% PMSS	
-2 verres complexes classe (b)	60%	10,60% PMSS	60% BR + 10,60% PMSS	
-2 verres très complexes classes (c)	60%	10,60% PMSS	60% BR + 10,60% PMSS	
-1 verre simple classe (a) et 1 verre complexe classe (b)	60%	8,80% PMSS	60% BR + 8,80% PMSS	
-1 verre simple classe (a) et 1 verre très complexe classe (c)	60%	8,80% PMSS	60% BR + 8,80% PMSS	
-1 verre complexe classe (b) et 1 verre très complexe classe (c)	60%	10,60% PMSS	60% BR + 10,60% PMSS	
<b>Lentilles</b> (refusées et acceptées par le régime de base)				
-Lentilles remboursées RO	60%	40% BR + 100€	100% BR + 100€	Forfait par an
-Lentilles non remboursées RO	-	100 €	100 €	Forfait par an
<b>Chirurgie retractive de l'oeil</b>	-			Par oeil
<b>PROTHESES (hors dentaire)</b>	REMBOURSEMENT RO	REMBOURSEMENT MUTUELLE	REMBOURSEMENT TOTAL RO + MUTUELLE	CONDITIONS D'APPLICATION

<b>Prothèse auditive</b>	60%	395% BR + 175€ 40% BR	455% BR + 175€ 100% BR	Hors entretien Forfait par prothèse, 2 prothèses par an
<b>Divers remboursables dont entretien auditif</b>	60%			
<b>Autres prothèses et petit appareillage</b>	60%	40% BR	100% BR	
<b>Gros appareillage</b>	100%	-	100% BR	
<b>Fourniture médicale et pansement</b>	60%	40% BR	100% BR	
<b>SERVICES PLUS</b>				
<b>Assistance vie quotidienne</b>	-	oui	oui	Se référer à la notice d'information Assistance
<b>Téléconsultation médicale 7j/7 -24h/24</b> -Consultation médicale à distance avec un médecin inscrit au Conseil National de l'Ordre des Médecins (CNOM) -Proposition d'un diagnostic médical, délivrance d'une ordonnance si nécessaire -Réponses rapides par téléphone, mail sécurisé ou vidéo, apportées par des médecins généralistes ou spécialistes	-	oui	oui	Accéder au service Médecin Direct : depuis l'espace adhérent sur eovi-mcd.fr, depuis le site Internet www.medecindirect.fr ou par téléphone au 09 74 59 39 37 (appel non surtaxé) Service 100% confidentiel et sécurisé
<b>Accès aux ateliers prévention santé</b>	-	oui	oui	Ateliers prévention santé: ateliers proposés sur le territoire couvert par les agences Eovi MCD Mutuelle
<b>Accès au Fonds d'action sociale</b>	-	oui	oui	

Sauf mention contraire, la mutuelle intervient sur les actes, produits, séjours remboursés par le régime obligatoire (RO).

\*OPTAM : option pratique tarifaire maîtrisée / OPTAM-CO : option pratique tarifaire maîtrisée chirurgien obstétricien / BR : base de remboursement / RO : Régime Obligatoire / BR : Base de Remboursement. Les pourcentages sont exprimés sur la base de remboursement du régime obligatoire / SMR : service médical rendu.

Sont exclues de l'ensemble des garanties, toutes participations forfaitaires, franchises ou prestations exclues du champ de garantie des contrats responsables. Sont exclus notamment : la participation forfaitaire légale de 1 €, les franchises médicales (art. L322-2 du code de la sécurité sociale) et, hors parcours de soins, la fraction des dépassements autorisés et le montant des dépassements prévus au 18° de l'article L162-5 du code de la sécurité sociale.

Les prestations présentées sont limitées pour tous les risques aux frais réels et aux accords conventionnels départementaux ou nationaux conclus avec les tiers par la mutuelle. Elles incluent les remboursements du régime obligatoire. Pour les prestations non remboursées par le régime obligatoire, les remboursements s'effectuent sur présentation de la facture nominative acquittée.

## **Article 2**

### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur pour l'ensemble des entreprises adhérentes et des salariés compris dans le champ d'application de l'accord au 1<sup>er</sup> octobre 2018.

## **Article 3**

### *Dépôt et extension*

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

Fait à Lattes, le 14 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

**Accord collectif**

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ  
POUR LES SALARIÉS NON CADRES  
DES EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE  
ÉLEVAGE, VITICULTURE, HORTICULTURE, PÉPINIÈRES,  
ENTREPRISE DES TERRITOIRES ET CUMA  
(Charente)  
(2 juin 2009)**

(Étendu par arrêté du 8 décembre 2009,  
*Journal officiel* du 16 décembre 2009)

**AVENANT N° 5 DU 23 OCTOBRE 2018  
À L'ACCORD DU 2 JUIN 2009 RELATIF AU RÉGIME  
D'ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ**

NOR : AGRS1997067M

Entre :

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles FNSEA de Charente ;

Syndicat des pépiniéristes viticulteurs de la Charente ;

Fédération départementale des coopératives agricoles d'utilisation de matériel agricole de la Charente ;

Syndicat des entrepreneurs des territoires de la Charente ;

Syndicat horticole de la région Poitou-Charentes,

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire CFDT de la Charente ;

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

Union départementale du syndicat FO de la Charente,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Ayant pris acte des dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, modifié par son avenant n° 6 du 17 avril 2018, et au vu des accords existant dans le champ d'application de l'accord du 2 juin 2009 afin de garantir les salariés contre les risques relevant du dispositif national de prévoyance, les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés sont convenues d'adapter les garanties de complémentaire santé instaurées par ledit accord du 2 juin 2009.

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

### *Modification de l'article 2 de l'accord du 2 juin 2009*

L'article 2 relatif à l'entrée en vigueur de l'accord est modifié ainsi qu'il suit.

Il sera ajouté un paragraphe rédigé ainsi :

« Application volontaire au 1<sup>er</sup> janvier 2019 de l'avenant n° 5 à l'accord :

Dans l'hypothèse où la publication de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 5 du 23 octobre 2018 à l'accord du 2 juin 2009 ne serait pas intervenue à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2019, les exploitations et entreprises relevant du champ d'application, adhérentes des organisations professionnelles engagées par les termes du présent accord, l'appliqueront à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Dans la même hypothèse, les exploitations et entreprises relevant du champ d'application qui ne seraient pas adhérentes des organisations professionnelles engagées par les termes dudit avenant et par conséquent pas engagées elles-mêmes, auraient la faculté d'appliquer volontairement les dispositions de l'avenant n° 5 à l'accord à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2019, de telle manière que les salariés bénéficiaires, au sens de l'article 1<sup>er</sup> de l'accord initial, en profitent dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019, plutôt que de relever successivement de l'accord national du 10 juin 2008 sus cité et modifié, puis du présent accord collectif tel qu'il est modifié par son avenant n° 5. »

## **Article 2**

### *Modification de l'article 9 de l'accord du 2 juin 2009*

L'article 9 de l'accord du 2 juin 2009 définissant les prestations est modifié comme suit :

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, les garanties du contrat obligatoire sont modifiées comme suit :

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

Fait à Angoulême, le 23 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)



GARANTIES 2019 - SALAIRES NON CADRES DE LA PRODUCTION AGRICOLE DE LA CHARENTE

SOCLE	Régime Obligatoire	RO +CPL		RO +CPL
		APA CHARENTE 2018	NAT	APA CHARENTE 2019
SOINS COURANTS				
Consultations, visites, médecins généralistes ou spécialistes signataires OPTAM/OPTAM CO (conventionnés ou non)	70%	100%	100%	100%
Consultations, visites, médecins généralistes ou spécialistes non signataires OPTAM/OPTAM CO (conventionnés ou non)	70%	100%	100%	100%
Auxiliaires médicaux : infirmiers, kinésithérapeutes, pédicures, orthophonistes, orthoptistes	60%	100%	100%	100%
Sage-femmes	70%	100%	100%	100%
Actes de biologie médicale : analyses, prélèvements, examens de laboratoire	60%	100%	100%	100%
Actes de chirurgie - actes d'obstétriques - actes d'anesthésie (hors milieu hospitalier) signataires OPTAM/OPTAM CO	70%	100%	100%	100%
Actes de chirurgie - actes d'obstétriques - actes d'anesthésie (hors milieu hospitalier) non signataires	70%	100%	100%	100%
Actes d'imagerie (IRM, scanners...) actes d'échographie - actes techniques médicaux (actes d'endoscopie, de radiologie...) signataires OPTAM/OPTAM CO	70%	100%	100%	100%
Actes d'imagerie (IRM, scanners...) actes d'échographie - actes techniques médicaux (actes d'endoscopie, de radiologie...) non signataires OPTAM/OPTAM CO	70%	100%	100%	100%
PHARMACIE	15% à 100%	100%	100%	100%
HOSPITALISATION				
Honoraires : actes cliniques et techniques signataires OPTAM/OPTAM CO	80% à 100%	100%	100%	100%
Honoraires : actes cliniques et techniques non signataires OPTAM/OPTAM CO	80% à 100%	100%	100%	100%
Honoraires : actes de chirurgie - actes d'obstétriques- actes d'anesthésie signataires OPTAM/OPTAM CO	100%	100%	100%	100%
Honoraires : actes de chirurgie - actes d'obstétriques - actes d'anesthésie non signataires OPTAM/OPTAM CO	100%	100%	100%	100%
Dépassement d'honoraires signataires OPTAM/OPTAM CO	-	155%	155%	155%
Dépassement d'honoraires non signataires OPTAM/OPTAM CO	-	100%	100%	100%
Frais de séjour	80% à 100%	100%	100%	100%
Forfait journalier hospitalier	-	FR	FR	FR
Chambre particulière avec hébergement en hospitalisation	-	25€/jour	25€/jour	50€/jour
Chambre particulière avec hébergement en psychiatrie	-	25€/jour	25€/jour	50€/jour
Chambre particulière en maternité	-	25€/jour	25€/jour	50€/jour
Forfait actes lourds (actes affectés d'un coefficient >60 ou tarif >120 €)	-	FR	FR	FR
Maternité : dépassement d'honoraires	-	crédit 1/3 PMSS	crédit 1/3 PMSS	crédit 1/3 PMSS
Frais accompagnant (moins de 16 ans)	-	-	-	-
OPTIQUE (monture remboursée tous les 2 ans, sauf enfants de -18 ans et changement de dioptrie, le forfait est annuel - forfaits calculés à compter de la date d'achat de l'équipement optique.)				
2 verres simples classe (a) + monture	60%	RSS + 250€	Monture : 455€ BR Verres : RSS + 200€	RSS + 500€ (monture 100€ max pour la monture)
2 verres complexes classe (b) + monture	60%	RSS + 300€	Monture : 455€ BR Verres : RSS + 350€	RSS + 400€ (monture 100€ max pour la monture)
2 verres très complexes classe (c) + monture	60%	RSS + 350€	Monture : 455€ BR Verres : RSS + 350€	RSS + 450€ (monture 100€ max pour la monture)
1 verre simple classe (a) + 1 verre complexe classe (b) + monture	60%	RSS + 275€	Monture : 455€ BR Verres : RSS + 275€	RSS + 350€ (monture 100€ max pour la monture)
1 verre simple classe (a) + 1 verre très complexe classe (c) + monture	60%	RSS + 300€	Monture : 455€ BR Verres : RSS + 275€	RSS + 375€ (monture 100€ max pour la monture)
1 verre complexe classe (b) + 1 verre très complexe classe (c) + monture	60%	RSS + 325€	Monture : 455€ BR Verres : RSS + 350€	RSS + 400€ (monture 100€ max pour la monture)
Lentilles PEC RO et non PEC RO / an	60% ou -	100%+100€/an	100%+100€/an	100%+100€/an
Chirurgie corrective / œil	-	-	-	-
DENTAIRE				
Frais de soins et actes	70%	100%	100%	100%
Inlay / onlay PEC RO	70%	100%	125%	125%
Inlay Core PEC RO	70%	125%	125%	125%
Prothèses PEC RO	70%	210%+300€/an	210%+300€/an	210%+300€/an
Orthodontie PEC RO	100%	125%	160%	130%
Orthodontie non PEC RO	-	-	-	-
Parodontologie	-	-	-	-
Forfait prothèses non PEC RO y compris implants	-	-	-	-
APPAREILLAGE				
Fournitures médicales, pansements	60%	100%	100%	100%
Petits appareillages, autres prothèses, orthèses	60%	100%	100%	100%
Gros appareillages	60%	100%	100%	100%
Prothèses auditives	60%	100%	100%	200%
PRESTATIONS COMPLEMENTAIRES				
Cure Thermale PEC RO (soin, forfait thermal, hébergement et transport)	65 à 70%	-	65 à 90%	-
Frais de transport	65%	100%	100%	100%
Vaccins prescrits non remboursés par le RO	-	-	-	-
Pharmacie prescrites mais non remboursé par le RO	-	-	-	-
Vaccin anti-grippe prescrit	-	-	30€/ 1 séance / an	10€ pour 1 séance/an
Médecine douce (ostéopathie, acupuncture, chiropractie, sophrologie)	-	-	30€/ 1 séance / an	10€ pour 1 séance/an
Sevrage tabagique (hors et sur prescription médicale)	0€ à 150€	0€ à 150€	0€ à 150€	0€ à 150€
Forfait Ostéodensitométrie non PEC RO	-	-	-	-
Actes de prévention	70%	Tous	Tous	Tous
ASSISTANCE				
		OUI	OUI	OUI



**Convention collective régionale**

**IDCC : 8113. – EXPLOITATIONS DE MARAÎCHAGE, ARBORICULTURE,  
HORTICULTURE, PÉPINIÈRES ET CRESSICULTURE**

**(Île-de-France)**

**(8 septembre 2006)**

(Étendue par arrêté du 10 janvier 2007,

*Journal officiel* du 4 février 2007)

---

**AVENANT N° 16 DU 26 SEPTEMBRE 2018**

**RELATIF À LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS**

NOR : *AGRS1997059M*

IDCC : 8113

Entre :

Fédération régionale des syndicats des exploitants agricoles d'Île-de-France FRSEAIF,

D'une part, et

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

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

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les stipulations du chapitre VI de la convention collective régionale du 8 septembre 2006 applicable aux salariés des exploitations de maraîchage, d'arboriculture, d'horticulture, de pépinières et de cressiculture d'Île-de-France sont annulées et remplacées par les stipulations suivantes à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant :

« Chapitre VI

Classification des emplois

PRÉAMBULE

Tout emploi peut être occupé dans les mêmes conditions par un homme ou par une femme.

Les salariés des exploitations et entreprises visés par la présente convention sont classés dans les échelons et niveaux définis ci-après, sachant que ceux-ci prennent en compte, au-delà des métiers traditionnellement reconnus dans les cultures dites « spécialisées » (maraîchage, arboriculture, hor-

ticulture, pépinières et cressiculture), les nouveaux métiers créés par les activités des exploitations qui transforment, et/ou commercialisent leur(s) production(s), y compris les activités d'accueil dans le cadre de gîtes ruraux ou de fermes-auberges.

Un emploi comportant par nécessité un certain nombre de tâches à effectuer dans l'intérêt des activités de l'exploitation ou de l'entreprise, ces tâches peuvent faire appel à des connaissances relevant de plusieurs métiers, ce qui n'exclut pas l'exécution de tâches de niveau inférieur à la qualification du salarié sans perte de salaire.

Bien entendu, l'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail.

Les correspondances au référentiel du CAPA, BPA, BEPA et bac professionnel serviront de guide à la conclusion des contrats de travail, de même que les compétences acquises par l'expérience et la formation continue.

À noter que c'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. La référence aux référentiels des diplômes ne sert qu'à déterminer le niveau de connaissances requises pour tenir l'emploi. Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience.

Pour l'accès à un échelon ou niveau supérieur, il sera tenu compte des compétences acquises par l'expérience professionnelle et/ou par les formations continues, et notamment constatées à l'occasion des entretiens entre l'employeur et son salarié.

Une grille de concordance entre les anciennes et la nouvelle classification figure en annexe 2 à la présente convention collective.

N.B. : des descriptions de postes plus détaillées sont disponibles sur le site [www.anefa.org](http://www.anefa.org) ou dans le guide papier « des métiers de l'agriculture ».

### Catégories professionnelles

Tout salarié veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.

#### **Niveau I**

##### *Emploi d'exécutant*

Ce niveau d'emploi n'a pas de référentiel de diplôme correspondant, dans la mesure où il ne nécessite pas de connaissances particulières préalables.

Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière, dont l'exécution requiert quelquefois un temps d'adaptation nécessaire à la maîtrise des savoir-faire.

L'emploi peut comporter l'utilisation de machines préréglées et de maniement simple.

Le travail est exécuté selon des consignes précises sous surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiative de la part du titulaire. Les initiatives que le salarié est amené à prendre dans l'exécution de son travail n'ont que peu ou pas de conséquences sur le plan économique de l'entreprise ou de l'environnement.

#### **Niveau II**

##### *Emploi spécialisé*

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau V (tel que correspondant à ce jour au référentiel du CAPA).

#### **Échelon 1**

Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes, réalisables seulement après une période d'adaptation. Il nécessite, de la part du titulaire, une bonne maîtrise des savoir-faire, compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise.

L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente. Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire doit être capable de déceler les anomalies et incidents, d'en alerter son supérieur ou de prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

Les conséquences des initiatives que le titulaire est amené à prendre dans l'exécution de son travail ne présentent pas de caractère de gravité sur le plan économique de l'entreprise ou de l'environnement.

## Échelon 2

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés de façon occasionnelle, sous la surveillance rapprochée, notamment, d'un salarié qualifié. Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer l'entretien courant selon des consignes données.

## Niveau III

### *Emploi qualifié*

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau V (tel que correspondant à ce jour aux référentiels du BPA et du BEPA).

## Échelon 1

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des tâches des activités de l'entreprise.

L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions. Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données. Il lui est demandé de prendre les initiatives nécessaires suivant les conditions particulières rencontrées sur le terrain. À ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution.

Dans l'accomplissement de sa tâche, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés dont il surveille le travail en raison de ses connaissances et de son expérience professionnelle. Il a la capacité de repérer les anomalies et les incidents relevant de son champ professionnel, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer. Il peut participer aux réparations plus complexes.

## Échelon 2

Emploi comportant l'exécution d'opérations qualifiées, comme au premier échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est plus large. Cet emploi demande au titulaire une plus grande autonomie quant à l'organisation de son travail, dans le cadre des instructions données.

Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution du travail.

## Niveau IV

### *Emploi hautement qualifié*

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).

## Échelon 1

Le salarié est responsable de l'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 dont il doit rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise, le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et des produits.

En outre, le salarié a les connaissances de base et/ou la maîtrise minimale de l'outil informatique.

## Échelon 2

Le salarié est responsable de l'exécution d'opérations très qualifiées qui est faite en toute autonomie, le salarié maîtrisant les process et procédures des travaux confiés dont il doit rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise.

En outre, le salarié a les connaissances de base et/ou la maîtrise minimale de l'outil informatique.

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus. Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés non cadres de l'exploitation, dans la même activité, voire d'apprentis et de stagiaires présents dans l'entreprise. 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 non cadres et/ou des apprentis et autres stagiaires qu'il surveille. Il peut également assister l'encadrement ou le chef d'entreprise (notamment dans le cadre de l'exercice de l'activité commerciale).

## Article 2

Les stipulations de l'article 31 du chapitre IX relatif aux congés exceptionnels dans la convention collective régionale du 8 septembre 2006 applicable aux salariés des exploitations de maraîchage, d'arboriculture, d'horticulture, de pépinières et de cressiculture d'Île-de-France sont annulées et remplacées par les stipulations suivantes à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant :

### « Article 31

#### *Congés exceptionnels*

Les salariés bénéficient, sur justificatif fourni dans les meilleurs délais, de congés à l'occasion de certains événements :

- 1° Quatre jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- 2° Un jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3° Trois 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 ;
- 4° Cinq jours pour le décès d'un enfant ;
- 5° Trois jours pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 6° Deux jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ;
- 7° Au maximum 3 jours par année civile et par famille, pour enfant de moins de 10 ans malade ou hospitalisé, sur remise d'un justificatif médical à l'employeur.

Ces jours devront être pris dans une période raisonnable au moment de l'événement considéré et n'entraîneront pas de réduction de rémunération. »

## Article 3

Les stipulations de l'article 36 du chapitre XIII relatif à l'indemnité de licenciement dans la convention collective régionale du 8 septembre 2006 applicable aux salariés des exploitations de

maraîchage, d'arboriculture, d'horticulture, de pépinières et de cressiculture d'Île-de-France sont annulées et remplacées par les stipulations suivantes à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant :

#### « Article 36

##### *Indemnité de licenciement*

Les licenciements individuels ou collectifs d'ordre économique, comme les licenciements inhérents à la personne du salarié ne peuvent intervenir que dans le strict respect des procédures prévues par la législation en vigueur.

Tout salarié licencié bénéficiera, sauf faute grave ou lourde, d'une indemnité de licenciement à partir de 8 mois d'ancienneté ininterrompus, égale à :

- 1/4 de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 1/3 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement :

La rémunération brute moyenne des 12 derniers mois de travail précédant la rupture sert de base au calcul de l'indemnité, ou selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé *pro rata temporis*. »

#### Article 4

L'intitulé et les stipulations du chapitre XIV de la convention collective régionale du 8 septembre 2006 applicable aux salariés des exploitations de maraîchage, d'arboriculture, d'horticulture, de pépinières et de cressiculture d'Île-de-France sont annulées et remplacées par les stipulations suivantes à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant :

#### « Chapitre XIV

##### Stipulations spécifiques pour les techniciens et agents de maîtrise (TAM) et les cadres

#### Article 38

##### *Définition et classification des techniciens et agents de maîtrise (TAM) et des cadres*

Quel que soit le niveau de l'emploi, le salarié peut être maître d'apprentissage et/ou tuteur pour transmettre ses connaissances.

En outre, certaines conditions générales d'exécution peuvent être exigées :

- à tous niveaux, l'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail ;
- le salarié peut être amené à exécuter des tâches relevant d'un niveau inférieur à celui de l'emploi qu'il occupe ;
- c'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. La référence aux référentiels des diplômes ne sert qu'à déterminer le niveau de connaissances requises pour tenir l'emploi. Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience ;
- tout salarié veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.

Pour les salariés embauchés à compter de l'entrée en vigueur de la nouvelle classification, telle qu'exposée ci-dessous, celle-ci s'applique à eux *in extenso*.

Pour les salariés déjà en place avant l'entrée en vigueur de cette nouvelle classification, un tableau de concordance est mis en annexe 2 de la présente convention collective pour les raccorder de l'ancienne à la nouvelle classification, sachant que :

- ce raccordement ne peut être la cause d'une diminution de la rémunération dont les salariés bénéficiaient antérieurement ;
- plus généralement, une éventuelle modification de classification ne peut en aucun cas entraîner la perte d'un avantage individuel acquis.

#### Classification des emplois de techniciens et agents de maîtrise

En cas d'absence occasionnelle de l'employeur, le technicien pourra transmettre auprès des salariés non cadres les directives émanant de l'employeur pour la bonne marche de l'entreprise.

La classification des emplois de techniciens, d'agents de maîtrise est établie comme suit :

### **TAM. – Niveau 1**

#### Échelon 1

##### *Technicien*

À ce niveau, le technicien assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées – dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses – à partir de directives et en fonction des résultats attendus.

Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.

En outre, il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique :

- relation avec des fournisseurs et des clients ;
- enregistrement et traitement de données sur informatique ;
- etc.

Ce niveau d'emploi correspond, *a minima*, au niveau de connaissance des référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Pour les emplois non spécifiquement agricoles (administratifs, commerciaux, agroalimentaires...), il sera fait référence aux diplômes de niveaux correspondants de la filière concernée.

#### Échelon 2

##### *Agent de maîtrise*

Outre les travaux et tâches professionnelles auxquelles il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, le salarié organise et répartit les travaux de salariés dont il a la responsabilité.

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, *a minima*, au niveau de connaissance des référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Pour les emplois non spécifiquement agricoles (administratifs, commerciaux, agroalimentaires...), il sera fait référence aux diplômes de niveaux correspondants de la filière concernée.

## *Technicien*

À cet échelon le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une complète autonomie et d'anticiper certaines réactions ou résultats. Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.

Ce niveau d'emploi correspond, *a minima*, au niveau de connaissance des référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Pour les emplois non spécifiquement agricoles (administratifs, commerciaux, agroalimentaires...), il sera fait référence aux diplômes de niveaux correspondants de la filière concernée.

### **TAM. – Niveau 2**

#### Échelon 1

##### *Technicien*

Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.

Ces compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose.

Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiées.

Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.

Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacités techniques, dans l'intérêt de l'exploitation et de l'épanouissement personnel du salarié.

Ce niveau d'emploi correspond, *a minima*, au niveau de connaissance des référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole) ou du niveau II.

Pour les emplois non spécifiquement agricoles (administratifs, commerciaux, agroalimentaires...), il sera fait référence aux diplômes de niveaux correspondants de la filière concernée.

#### Échelon 2

##### *Agent de maîtrise*

Outre les travaux et missions dont il a la responsabilité, effectués par l'agent de maîtrise au niveau I échelon 2, à ce niveau l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il a sous sa responsabilité afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.

Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés dont il a la responsabilité et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelle possibles des salariés dont il a la responsabilité.

Ce niveau d'emploi correspond, *a minima*, au niveau de connaissance des référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole) ou du niveau II.

Pour les emplois non spécifiquement agricoles (administratifs, commerciaux, agroalimentaires...), il sera fait référence aux diplômes de niveaux correspondants de la filière concernée.



Classification des emplois des cadres :

La classification des emplois des cadres est établie comme suit :

### **Cadre. – Niveau 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. Outre le management, 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 les travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.

Il définit les indicateurs et tableaux de bords, les analyse et propose des améliorations pour la bonne marche de l'entreprise.

Pour tenir cet emploi il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité.

Ce niveau d'emploi correspond, *a minima*, au niveau de connaissance des référentiels des diplômes agricoles du niveau I (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs ou masters agricoles).

Pour les emplois non spécifiquement agricoles (administratifs, commerciaux, agroalimentaires...), il sera fait référence aux diplômes de niveaux correspondants de la filière concernée.

### **Cadre. – Niveau 2**

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, qu'il manage. Il mettra tout en œuvre afin d'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, des collectivités, 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, *a minima*, au niveau de connaissance des référentiels des diplômes agricoles du niveau I (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs ou masters agricoles).

Pour les emplois non spécifiquement agricoles (administratifs, commerciaux, agroalimentaires...), il sera fait référence aux diplômes de niveaux correspondants de la filière concernée.

### *Article 38 bis*

Les salariés des entreprises qui relèvent de la convention collective des exploitations d'arboriculture, de maraîchage, d'horticulture, de pépinières et de cressiculture du 8 septembre 2006 (départements 75, 77, 78, 91, 92, 93, 94, 95) et bénéficiaires du régime complémentaire de retraite et de prévoyance/santé institué par la convention collective des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 doivent être affiliés pour leur régime de prévoyance à la CPCEA, institution de prévoyance, sise 21, rue de la bienfaisance, 75008 Paris, régie par les dispositions de l'article L. 727-2-II du code rural.



Les techniciens et agents de maîtrise (TAM) et les cadres bénéficient des garanties de retraite supplémentaire aux conditions prévues par l'accord du 30 janvier 2008 mis en annexe VI de la présente convention collective, pour information.

## Article 39

### *Période d'essai*

Par dérogation à l'article 11, la durée de la période d'essai des techniciens et agents de maîtrise (TAM) et des cadres est fixée à :

- 3 mois éventuellement renouvelables pour l'ensemble des TAM (niveaux 1 ou 2 ; échelons 1 ou 2 ; technicien ou agent de maîtrise) ;
- 4 mois éventuellement renouvelables pour l'ensemble des cadres (niveaux 1 ou 2).

Lorsque l'employeur met fin à 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.

Pour sa part, le salarié mettant fin à la période d'essai 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.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté, son inexécution ouvre droit pour le salarié, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

La partie qui désire mettre fin à la période d'essai doit en avertir l'autre partie par courrier recommandé avec accusé de réception.

## Article 40

### *Temps de travail*

Par référence à l'accord national modifié du 23 décembre 1981 mis en annexe IV, le temps de travail des techniciens et agents de maîtrise (TAM) et des cadres est organisé comme suit :

Les TAM (niveaux 1 ou 2 ; échelons 1 ou 2 ; technicien ou agent de maîtrise) sont soumis à l'horaire collectif.

Avec leur accord écrit, il peut être établi avec eux une convention de forfait sur une base mensuelle ou annuelle en heures incluant le paiement des heures supplémentaires correspondant à la durée mensuelle ou annuelle de travail définie, ainsi que les majorations légales, conformément aux dispositions de l'accord national susvisé.

Les cadres niveau 1 sont considérés comme cadres organisant leur temps de travail.

Une convention de forfait sur la base d'un nombre mensuel ou annuel d'heures ou d'un nombre annuel de jours de travail peut être établie avec eux, conformément aux dispositions de l'accord national susvisé, et dans les limites maximales d'heures ou de jours prévues par la réglementation.

Les cadres niveau 2 peuvent être considérés comme cadres dirigeants.

Dans ce cas, ils ne sont pas soumis à la réglementation sur la durée du travail, perçoivent une rémunération forfaitaire sans référence horaire, et cette qualité doit avoir été acceptée dans le contrat de travail ou un avenant.

Sinon, une convention de forfait sur la base d'un nombre mensuel ou annuel d'heures ou d'un nombre annuel de jours de travail peut être établie avec eux, conformément aux dispositions de l'accord national susvisé.

#### Article 41

##### *Préavis*

Par dérogation aux dispositions de l'article 35, la durée du préavis réciproque est fixée à :

- 2 mois pour les TAM (niveaux 1 ou 2, échelons 1 ou 2, technicien ou agent de maîtrise) ;
- 3 mois pour les cadres (niveaux 1 ou 2).

#### Article 42

##### *Indemnité de licenciement et départ en retraite*

Par dérogation aux articles 36 et 37, l'indemnité sera calculée sur la base d'un quart de mois par année de présence quelle que soit l'ancienneté du TAM ou du cadre au-delà de 2 ans et sera limitée à 6 mois maximum. »

#### Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 26 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective régionale**

**IDCC : 8113. – EXPLOITATIONS DE MARAÎCHAGE, ARBORICULTURE,  
HORTICULTURE, PÉPINIÈRES ET CRESSICULTURE  
(Île-de-France)  
(8 septembre 2006)**

(Étendue par arrêté du 10 janvier 2007,  
*Journal officiel* du 4 février 2007)

**AVENANT N° 12 DU 26 SEPTEMBRE 2018**

**À L'ACCORD DU 30 JANVIER 2008 RELATIF À LA PRÉVOYANCE**

NOR : AGRS1997058M

IDCC : 8113

Entre :

Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles FRSEA d'Île-de-France,

D'une part, et

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

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

FGTA FO ;

Fédération CFTC de l'Agriculture CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant a pour objet :

- une mise en conformité de l'accord collectif de prévoyance du 30 janvier 2008 des salariés non cadres des exploitations d'arboriculture, de maraîchage, d'horticulture et de pépinières et de cressiculture de la région Île-de-France, avec l'avenant n° 6 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance ;
- l'intégration de deux niveaux d'options améliorant certains postes du tableau des garanties santé, au choix de chaque employeur à titre collectif, et avec possibilité d'adhésion facultative par les salariés à titre individuel.

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

La partie « B. – Prestations santé » de l'article 7 « Complémentaire frais de santé », est abrogée et réécrite ainsi :

« Les garanties frais de santé du présent accord sont exprimées :

- en pourcentage de la base de remboursement (BR) de la sécurité sociale dont relève le salarié visé à l'article A du présent accord ou du ticket modérateur (TM) ;

– en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) ou forfaitairement.

Le cumul des prestations versées aux bénéficiaires du présent dispositif (régime de base de la sécurité sociale et garanties complémentaires) ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés par ces derniers.

Les prestations du présent accord respectent l'ensemble des obligations liées aux contrats solidaires et responsables.

Aussi, il ne prend pas en charge les pénalités appliquées en cas de non-respect du parcours de soins, de même que la participation forfaitaire et les franchises médicales mentionnées à l'article L. 322-2 de 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).

Les prestations sont versées conformément au tableau ci-dessous :

GARANTIE IDF	REMBOURSEMENT régime de base	REMBOURSEMENT complémentaire	TOTAL Socle conven- tionnel	OPTION 1 (incluant le socle conventionnel)	OPTION 2 (incluant le socle conventionnel)
<b>Hospitalisation (y compris maternité et psychiatrie)</b>					
Frais de soins et de séjour	80 % BR ou 100 % BR	20 ou 0 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Honoraires	80 % BR ou 100 % BR	20 ou 0 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Dépassements d'hono- raires médecins adhérents aux DPTM (1)	-	220 % BR	220 % BR	320 % BR	420 % BR
Dépassements d'hono- raires médecins non adhé- rents aux DPTM (1)	-	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Forfait journalier hospitalier (sauf établissements mé- dico-sociaux)	-	100 % dès le premier jour	100 % dès le premier jour	100 % dès le premier jour	100 % dès le premier jour
Chambre particulière		25 €/jour	25 €/jour	51 €/jour limité à 60 j/an puis 25 €/jour sans limitation de durée	51 €/jour limité à 60 j/an puis 25 €/jour sans limitation de durée
Frais d'accompagnant en- fant de moins de 16 ans (maximum 60 jours/an) (2)	-	60 €/jour	60 €/jour	86 €/jour limité à 60 j/an puis 60 €/jour limité à 60 j/an	86 €/jour limité à 60 j/an puis 60 €/jour limité à 60 j/an
Confort hospitalier : prise en charge des frais de télé- vision et téléphone					26 €/an/béné- ficiaire

GARANTIE IDF	REMBOURSEMENT régime de base	REMBOURSEMENT complémentaire	TOTAL Socle conven- tionnel	OPTION 1 (incluant le socle conventionnel)	OPTION 2 (incluant le socle conventionnel)
Prestations de service en cas d'hospitalisation à domicile prises en charge par le régime de base				Crédit de 52 €/par jour limité à 60 jours/an	Crédit de 52 €/par jour limité à 60 jours/an + crédit limité à 400 €/an/bénéficiaire
Crédit supplémentaire maternité	-	1/3 du PMSS	1/3 du PMSS	1/3 du PMSS	1/3 du PMSS
<b>Frais médicaux</b>					
Honoraires de médecins : généralistes, spécialistes toutes spécialités	70 % BR	30 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM (1)	-	220 % BR	220 % BR	320 % BR	420 % BR
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM (1)	-	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Radiographie	70 % BR	30 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Auxiliaires médicaux	60 % BR	40 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Analyses	60 % BR ou 100 % BR	40 % BR ou 0 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Actes de prévention, actes techniques (3)	De 35 à 70 % BR	De 65 à 30 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Médecine douce		30 €/1 séance/ an/bénéficiaire	30 €/1 séance/ an/bénéficiaire	30 €/1 séance/ an/bénéficiaire	30 €/séance avec un maximum de 4 séances par an
<b>Appareillage</b>					
Fournitures médicales, pansements	60 % BR ou 100 % BR	40 % ou 0 % BR	100 % BR	200 % BR	400 % BR
Petits appareillages	60 % BR ou 100 % BR	40 % ou 0 % BR	100 % BR	200 % BR	400 % BR
Gros appareillages	60 % BR ou 100 % BR	40 % ou 0 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Prothèses auditives acceptées (par oreille)	60 % BR	395 % BR par oreille	455 % BR par oreille	455 % BR + 350 €/an/oreille/bénéficiaire (1 équipement tous les 3 ans et 1 réglage/an)	455 % BR + 350 €/an/oreille/bénéficiaire (1 équipement tous les 3 ans et 1 réglage/an)

GARANTIE IDF	REMBOURSEMENT régime de base	REMBOURSEMENT complémentaire	TOTAL Socle conven- tionnel	OPTION 1 (incluant le socle conventionnel)	OPTION 2 (incluant le socle conventionnel)
Pharmacie					
Pharmacie remboursée par le régime de base	De 15 à 35 % BR	De 85 à 65 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Pharmacie sur prescription non prise en charge par le régime de base					40 €/an/ bénéficiaire
Vaccins pris en charge par le régime de base					40 €/an/ bénéficiaire
Optique					
Par bénéficiaire et pour 2 ans à compter de la date d'acquisition. La période de prise en charge est réduite à 1 an pour les enfants de moins de 18 ans et les personnes dont la vue évolue. Plafond maximum de 150 € pour la monture					
Monture + 2 verres simples (4)	60 % BR	315 €	60 % BR + 315 €	60 % BR + 315 € + 31 €/verre	60 % BR + 315 € + 40 €/verre
Monture + 1 verre simple et un verre complexe ou 1 verre très complexe (4)	60 % BR	315 €	60 % BR + 315 €	60 % BR + 315 € + 50 €/verre	60 % BR + 315 € + 70 €/verre
Monture + 2 verres com- plexes ou 2 verres très complexes ou 1 verre complexe et 1 verre très complexe (4)	60 % BR	350 €	60 % BR + 350 €	60 % BR + 350 € + 50 €/verre	60 % BR + 350 € + 70 €/verre
Lentille prise en charge acceptée par le régime de base	60 % BR	315 €	60 % BR + 315 €	60 % BR + 315 € + crédit de 110 €/2 ans/ bénéficiaire	60 % BR + 315 € + crédit de 170 €/2 ans/ bénéficiaire
Lentilles prise en charge refusée par le régime de base	-	Crédit de 200 €/an /bénéficiaire	Crédit de 200 €/an /bénéficiaire	Crédit de 200 €/an /bénéficiaire + crédit de 110 €/2 ans /bénéficiaire	Crédit de 200 €/an /bénéficiaire + crédit de 170 €/2 ans /bénéficiaire
Dentaire					
Honoraires	70 % BR	30 % BR + FR (5)	100 % BR + FR (5)	100 % BR + FR (5)	100 % BR + FR (5)
Prothèses dentaires accep- tées	70 % BR	140 % BR + crédit de 300 €/an /bénéficiaire	210 % BR + crédit de 300 €/an /bénéficiaire	280 % BR + crédit de 300 €/an /bénéficiaire	410 % BR + crédit de 300 €/an /bénéficiaire
Prothèses dentaires refu- sées	-	Crédit de 215 €/an /bénéficiaire	Crédit de 215 €/an /bénéficiaire	Crédit de 215 €/an /bénéficiaire	Crédit de 215 €/an /bénéficiaire
Inlays et Onlays (accepté par le régime de base)	70 % BR	55 % BR	125 % BR	125 % BR	125 % BR
Inlay cores (acceptés par le régime de base)	70 % BR	55 % BR	125 % BR	125 % BR	125 % BR

GARANTIE IDF	REMBOURSEMENT régime de base	REMBOURSEMENT complémentaire	TOTAL Socle conven- tionnel	OPTION 1 (incluant le socle conventionnel)	OPTION 2 (incluant le socle conventionnel)
Orthodontie acceptée	70 ou 100 % BR	230 % ou 200 % BR	300 % BR	450 % BR	550 % BR
Orthodontie refusée		Crédit de 400 €/an /bénéficiaire	Crédit de 400 €/an /bénéficiaire	Crédit de 400 €/an /bénéficiaire	Crédit de 400 €/an /bénéficiaire
Parodontologie non prise en charge par le régime de base				Crédit de 100 €/an /bénéficiaire	Crédit de 100 €/an /bénéficiaire
Implant					200 €/an/ bénéficiaire
<b>Polyvalents</b>					
Frais de transport	65 % BR	35 % BR	100 % BR	100 % FR (6)	100 % FR (6)
Cures thermales accep- tées :					
Honoraires de surveillance médicale	70 % BR	30 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Frais de traitements ther- maux	65 % BR	35 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Forfait « acte lourd » (7)		100 % du forfait	100 % du forfait	100 % du forfait	100 % du forfait

BR : base de remboursement ; FR : frais réels.

(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) Les frais d'accompagnant sont pris en charge pour l'accompagnement des enfants à charge. Ces frais ne concernent que l'hébergement et les repas de l'accompagnant facturés par l'établissement.

(3) Actes de prévention : tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (pour information liste annexée ci-dessous à la date du 18 novembre 2014) : scellement des sillons avant 14 ans ; détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ; bilan du langage avant 14 ans ; dépistage de l'hépatite B ; dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ; ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ; vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoques, selon âge).

(4) Verres simples : sphère comprise entre - 6 + 6 dioptries et/ou cylindre < = 4 dioptries

Verres complexes :

– verres simple foyer (sphère > - 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.

(5) Si secteur conventionné, le remboursement comprend la part obligatoire + la part complémentaire. Si secteur non conventionné, le remboursement est égal à 90 % des frais réels (part obligatoire + part complémentaire) limité à 300 % de la BR secteur conventionné.

(6) Frais de transport pour cure thermique limité à 100 % de la BR.

(7) Forfait acte lourd : 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 de coefficient est supérieur à 60). »

## Article 2

La partie « B. – Complémentaire frais de santé » de l'article 10 « Assiette et répartition des cotisations » est abrogée et réécrite ainsi :

« B. – Complémentaire frais de santé :

Pour la garantie complémentaire frais de santé, les cotisations sont dues par les salariés définis à l'article article 7 (hors les cas de dispenses évoqués audit article 7) dès l'embauche.

Les prestations santé prennent effet dès embauche.

## 1. Socle obligatoire

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur, afin de couvrir les garanties obligatoires frais de santé définies par le présent accord est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

- 62,06 % minimum à la charge de l'employeur ; (la part employeur étant fixée à 22,00 € minimum toutes charges comprises) ;
- 37,94 % maximum à la charge du salarié.

## 2. Si options 1 ou 2 souscrite par l'employeur

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur (option 1 ou option 2), afin d'améliorer les garanties obligatoires frais de santé (socle) définies par le présent accord est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

- 50 % minimum à la charge de l'employeur ;
- 50 % maximum à la charge du salarié.

## 3. Si options 1 ou 2 souscrite par le salarié

Le financement du contrat individuel d'assurance souscrit par le salarié (option 1 ou option 2), afin d'améliorer les garanties obligatoires frais de santé (socle) définies par le présent accord est assuré par une cotisation intégralement à la charge du salarié. »

## Article 3

L'article 13 « Révision. – Dénonciation » est abrogé et réécrit ainsi :

### « Article 13

#### *Révision. – Dénonciation*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut faire l'objet d'une révision dans les conditions suivantes :

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu, celui-ci pourra être révisé 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 représentatives signataires ou adhérentes ;

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 représentatives de la branche.

La révision s'opère sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent accord.

L'accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent accord. »

## Article 4

### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions arrêtées au présent avenant prendront effet le 1<sup>er</sup> janvier 2019.



## **Article 5**

### *Dépôt et extension*

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires demandent, sans délai, l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 26 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8731. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES  
(Midi-Pyrénées)  
(1<sup>er</sup> décembre 1982)**

(Étendue par arrêté du 2 mars 1983,  
*Journal officiel* du 30 mars 1983)

---

**AVENANT N° 86 DU 5 NOVEMBRE 2018**

**RELATIF À LA PRÉVOYANCE**

NOR : *AGRS1997060M*

IDCC : 8731

Entre :

Union régionale des syndicats d'exploitants forestiers et scieurs d'Occitanie ;

Fédération régionale des entrepreneurs des territoires Occitanie,

D'une part, et

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Midi-Pyrénées ;

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

Fédération générale agroalimentaire et forestière CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'article 56 *bis* de la convention collective des exploitations et des entreprises forestières de la région Midi-Pyrénées sont abrogées et remplacées comme suit :

« Article 56 *bis*

*Régime de prévoyance. – Incapacité, invalidité, décès*

Ces dispositions concernent l'ensemble des salariés relevant du champ d'application de la présente convention, à l'exclusion :

- des cadres et personnels ressortissants de la convention collective du 2 avril 1952 inscrits à la CPCEA/CRCCA ou dans une autre caisse de retraite et de prévoyance cadre ;
- des VRP et bûcherons – tâcherons ressortissants d'autres dispositions conventionnelles.

*Garantie incapacité*

Sauf dispositions plus avantageuses pouvant bénéficier aux salariés, après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, les salariés mensualisés des scieries agricoles, des exploitations forestières et des entreprises de travaux forestiers bénéficieront des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;

- d’être pris en charge par la mutualité sociale agricole (MSA) ;
- d’être soignés sur le territoire français ou dans l’un des autres pays de l’Union européenne.

Le salarié bénéficiera d’une garantie de salaire égale à un pourcentage de la rémunération brute qu’il aurait perçue s’il avait continué à travailler, pendant une durée calculée en fonction de son ancienneté, selon les modalités suivantes :

ANCIENNETÉ	INDEMNISATION
Entre 6 mois et 6 ans	30 jours à 90 %, puis 30 jours à 66,6 %
Entre 6 et 11 ans	40 jours à 90 %, puis 40 jours à 66,6 %
Entre 11 et 16 ans	50 jours à 90 %, puis 50 jours à 66,6 %
Entre 16 et 21 ans	60 jours à 90 %, puis 60 jours à 66,6 %
Entre 21 et 26 ans	70 jours à 90 %, puis 70 jours à 66,6 %
Entre 26 et 31 ans	80 jours à 90 %, puis 80 jours à 66,6 %
À partir de 31 ans d’ancienneté	90 jours à 90 %, puis 90 jours à 66,6 %

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d’indemnisation commenceront à courir à compter du premier jour d’absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle à l’exclusion des accidents de trajet et, à compter du huitième jour d’absence dans tous les autres cas.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d’une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l’intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d’indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Les garanties ci-dessus accordées s’entendent déduction faite des allocations que l’intéressé perçoit de la MSA et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l’employeur. Lorsque les indemnités des assurances sociales sont réduites du fait, par exemple, de l’hospitalisation ou d’une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l’horaire pratiqué, pendant l’absence de l’intéressé dans l’établissement ou partie d’établissement. Toutefois, si par suite de l’absence de l’intéressé, l’horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

L’ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l’indemnisation s’apprécie au premier jour de l’absence.

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l’intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu’il aurait effectivement perçue s’il avait continué à travailler.

#### *Garantie incapacité temporaire de travail : relais mensualisation*

À l’expiration des droits résultants du paragraphe ci-dessus (qui vise la garantie mensualisation) jusqu’à la reprise du travail et au plus tard jusqu’au 1 095<sup>e</sup> jour d’arrêt de travail, les salariés bénéficient :

- d’une indemnité journalière égale à 15 % du salaire journalier de référence ;
- versée pour chaque jour d’absence intervenant après le dernier jour d’absence ayant donné lieu à un complément de rémunération par l’employeur en application des dispositions conventionnelles sur la mensualisation définie ci-dessus ;

– et ce jusqu'à la reprise du travail et au plus tard jusqu'au 1095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail.

Les indemnités journalières définies ci-dessus s'ajoutent aux allocations que l'intéressé perçoit de la MSA.

En tout état de cause, les indemnités journalières dues au titre du présent accord cumulées avec d'autres indemnités ou prestations de même nature ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Le salaire journalier de référence est égal au salaire journalier calculé par la MSA.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

#### *Garantie invalidité*

Le salarié ayant 6 mois d'ancienneté ou plus, bénéficie, en cas d'incapacité permanente de travail d'une rente versée chaque mois égale à : 15 % du salaire mensuel brut de référence.

Cette rente s'ajoute à celle versée par la mutualité sociale agricole.

La garantie débute dès la mise en invalidité par la mutualité sociale agricole ou dès le versement d'une rente d'incapacité permanente pour un taux d'invalidité supérieur ou égal à 66,66 %. Le participant perçoit alors une rente qui se substitue aux indemnités journalières complémentaires qu'il percevait précédemment.

Seuls les invalides des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégories sont bénéficiaires du régime d'indemnisation.

Le salaire mensuel brut de référence est égal au 12<sup>e</sup> des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédents la date de l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci ne compte pas 12 mois de présence dans l'entreprise.

En tout état de cause, le total des prestations perçues au titre des régimes de base et régime complémentaire ne peut excéder le salaire net perçu par l'intéressé en activité.

Cette rente d'invalidité est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une pension de la mutualité sociale agricole et est suspendue si la mutualité sociale agricole suspend le versement de sa propre pension.

En tout état de cause, cette rente prend fin le dernier jour du mois précédant la date d'effet de la pension vieillesse.

#### *Dispositions communes aux prestations visées aux paragraphes ci-dessus*

##### *Plafond des prestations*

Pour l'ensemble des prestations, le versement ne pourra conduire le salarié à percevoir plus de 100 % du salaire net de référence qu'il perçoit habituellement.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la mutualité sociale agricole.

##### *Encours à la date de mise en application de l'avenant*

Les salariés sous contrat de travail à la date d'effet du présent accord et répondant aux conditions d'ouverture du droit seront pris en charge et indemnisés dans les conditions indiquées dans lesdits paragraphes, sauf à l'être déjà par un organisme complémentaire assurant un niveau supérieur de prestation.

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion

auprès des organismes assureurs sont garantis à la date d'effet du présent accord pour les prestations suivantes :

- l'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt de travail remplissant les conditions dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent ;
- les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité permanente professionnelle ;
- le bénéfice des garanties décès, lorsque le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'adhésion, pour les bénéficiaires d'indemnités journalières, d'incapacité temporaire ou de rentes d'incapacité permanente ou d'invalidité versées par un organisme assureur en application d'un contrat souscrit antérieurement, sous réserve que le maintien de ces garanties ne soit pas déjà prévu par un contrat antérieur. Ce maintien prendra effet, d'une part, si les entreprises concernées communiquent un état détaillé de ces bénéficiaires, et d'autre part, si le précédent organisme assureur transmet les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'article 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée.

#### *Garantie décès*

Aucune condition d'ancienneté n'est fixée pour le bénéfice de cette garantie.

#### *Capital décès*

La présente garantie assure le versement, sans condition d'ancienneté, en cas de décès d'un salarié à ses ayants droits y compris au titulaire d'un Pacs, d'un capital de :

- 100 % du salaire total perçu pendant les quatre trimestres civils précédents ;
- plus 25 % par enfant à charge.

Les bénéficiaires du capital décès sont les ayants droits du salarié à savoir ascendants, descendants sauf clause de désignation indiquant d'autres bénéficiaires.

#### *Ayants droit*

En l'absence de désignation de bénéficiaire(s) par le salarié, le bénéfice du capital décès est attribué, dans l'ordre et les proportions définis ci-après :

- au conjoint survivant du salarié non séparé de corps judiciairement au moment du décès ou, au partenaire du salarié lié par un Pacs ou, au concubin, à condition qu'il ne soit pas séparé au moment du décès.

Le concubin doit être célibataire, veuf ou divorcé et doit apporter la preuve de 2 ans de vie commune avant le décès, ou un enfant reconnu par les deux parents doit être né de leur relation ;

- à défaut, par parts égales entre eux, aux enfants à charge du salarié, de son conjoint, de son partenaire de Pacs, ou de son concubin :
  - âgés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du salarié, de son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin ;
  - âgés de moins de 26 ans, poursuivant leurs études et inscrits au régime de sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la couverture maladie universelle (CMU) ;
  - âgés de moins de 26 ans, se trouvant sous contrat d'apprentissage ou aidé aux conditions prévues par le code du travail, sous réserve qu'ils justifient de ne bénéficier d'aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité ;
  - quel que soit leur âge, s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l'allocation pour adulte handicapé (AAH). Les handica-

pés qui remplissent les conditions d'attribution de l'allocation précitée mais auxquels celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge ;

- les enfants du salarié nés viables moins de 300 jours après son décès ;
- à défaut, aux ascendants à charge du salarié, par parts égales entre eux, ou le survivant d'entre eux, à condition d'être à charge du participant au sens de la législation.

#### Exclusions

Sont garantis en application du présent article, tous les risques de décès, y compris le suicide du salarié, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire du capital décès.

#### Frais d'obsèques

Une indemnité frais d'obsèques est attribuée au salarié en cas de décès :

- de son conjoint non séparé de corps, de son concubin justifiant de 2 années de vie commune, ou du bénéficiaire d'un Pacs ;
- d'un enfant à sa charge.

Son montant est égal au plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur.

#### *Maintien des garanties*

##### Portabilité

Sauf s'il a été licencié pour faute lourde, le salarié dont le contrat de travail est rompu ou prend fin et qui ouvre droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage peut bénéficier d'un maintien de ses garanties « Incapacité, invalidité, décès » de manière temporaire.

Ce maintien de garanties s'effectue dans le cadre et dans les conditions prévus par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Le coût de ce maintien de garanties est intégré aux cotisations afférentes aux salariés sous contrat de travail.

Pour bénéficier de la portabilité de sa couverture, l'ancien salarié intéressé doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés par l'organisme assureur.

#### Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

##### *Cas de la suspension du contrat de travail non indemnisée*

En cas de suspension du contrat de travail pour l'un des cas prévu par les dispositions légales (notamment congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation à plein temps, congé pour création d'entreprise, congé de solidarité internationale, congé de solidarité familiale, congé de formation, congé d'enseignement ou de recherche) ne donnant pas lieu à maintien, en tout ou partie, de salaire par l'employeur, les garanties prévues en cas de décès peuvent continuer à être accordées – sous réserve que l'intéressé en fasse la demande et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante.

L'employeur doit informer l'organisme assureur de la suspension du contrat de travail et de la durée de la suspension au début de celle-ci.

##### *Cas de la suspension du contrat de travail indemnisée*

L'adhésion des salariés à la couverture de prévoyance est maintenue obligatoirement sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence en cas de suspension de leur contrat de

travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ou par le dispositif de protection sociale complémentaire.

Si la suspension du contrat de travail est inférieure à 1 mois, la cotisation pour le régime de prévoyance est due intégralement. Elle est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur.

### *Cotisation*

#### 1. Assiette

Les cotisations sont appelées pour tous les salariés entrant dans le champ d'application du dispositif conventionnel sur la base des rémunérations versées aux salariés concernés, prises en considération pour les cotisations d'assurances sociales.

#### 2. Répartition des taux

Le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations définies est de 1,94 %, à raison de 1,54 % pour les employeurs et 0,40 % pour les salariés.

#### 3. Tableau récapitulatif

Les cotisations telles que fixées à l'accord d'adhésion sont réparties comme suit, pour une durée de 1 an, allant du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2019 :

	TAUX	PART PATRONALE	PART OUVRIÈRE
Incapacité temporaire : garantie mensualisation	0,61 %	0,61 %	0,00 %
Relais mensualisation	0,98 %	0,63 %	0,35 %
Invalidité	0,15 %	0,10 %	0,05 %
Décès	0,20 %	0,20 %	0,00 %
Total	1,94 %	1,54 %	0,40 %

### *Clause de réexamen*

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent accord en cas de difficultés d'application.

Le régime de prévoyance mis en œuvre par le présent avenant fera l'objet d'une révision, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant, pour permettre aux partenaires sociaux signataires d'en réexaminer, au vu des résultats techniques et financiers enregistrés pendant la période écoulée, les conditions tant en matière de garantie que de financement et de choix de l'organisme assureur.

En cas de dénonciation de la convention collective ou du présent avenant, l'organisme assureur maintiendra les prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation à leur niveau atteint à cette date, dans l'hypothèse où les partenaires sociaux ne procéderaient pas à la désignation d'un nouvel organisme assureur.

En cas de changement d'organisme assureur, l'organisme quitté transférera au nouvel assureur les provisions mathématiques correspondant aux prestations en cours de service à la date de résiliation, ainsi que l'ensemble des éléments financiers relatifs au présent régime de prévoyance. Ces provisions mathématiques seront calculées en application de la réglementation en vigueur.

En tout état de cause, en cas de dénonciation de l'accord par l'organisme gestionnaire ou par les partenaires sociaux qui ont créé le présent régime, l'ensemble des provisions techniques, financières

et de gestion constitué auprès de l'ancien organisme devra être transféré auprès du nouvel organisme gestionnaire avec communication de tous les éléments financiers et techniques justifiant la création et le montant desdites provisions.

Ainsi, le nouvel assureur procédera au versement desdites prestations jusqu'à leur terme. L'organisme quitté sera de ce fait libéré de toute obligation après transmission de tous les éléments constituant les provisions mathématiques transférées, ainsi que l'ensemble des éléments financiers relatifs au présent régime de prévoyance.

Les partenaires sociaux en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale organiseront les modalités de poursuite des revalorisations futures, avec le nouvel organisme assureur ou tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

## **Article 2**

### *Entrée en vigueur*

L'entrée en vigueur du présent avenant est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2019 pour les dispositions relatives à la nature des garanties modifiées et celles relatives aux taux de cotisation du régime.

Il est rappelé que les taux de cotisations du régime sont fixés pour une durée de 1 an, du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2019.

## **Article 3**

### *Dépôt extension*

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chacune des organisations signataires et deux seront déposés à la DIRECCTE Occitanie, unité départementale de la Haute-Garonne.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Toulouse, le 5 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)



**Convention collective**

**IDCC : 8831. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES, SCIERIES AGRICOLES  
ET PROPRIÉTÉ FORESTIÈRE**

**(Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère et Puy-de-Dôme)**

**(16 septembre 1986)**

(Étendue par arrêté du 6 février 1987,  
*Journal officiel* du 1<sup>er</sup> mars 1987)

**AVENANT N° 44 DU 8 JANVIER 2019**

NOR : AGRS1997057M

IDCC : 8831

Entre :

Syndicats des exploitants forestiers et scieurs des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme ;

Syndicats des propriétaires forestiers, sylviculteurs des départements suivants : Allier, Cantal, Gard,

Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme,

D'une part, et

Syndicats de la fédération générale de l'agroalimentaire CFDT des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme ;

Syndicats de la confédération des travailleurs chrétiens CFTC des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme,

D'autre part,

il est convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'article 10 « Révision des autres clauses » de la convention collective sont abrogées et remplacées comme suit :

« La demande en révision introduite à tout moment par l'une des parties habilitées est signifiée par lettre recommandée aux autres organisations signataires et au service compétent de la DIRECCTE.

Sont habilitées à engager la procédure de révision de la convention collective :

1. Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention est conclue :

a) une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ;

b) une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes.

Il est rappelé si la convention est étendue, que ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention.

2. À l'issue de ce cycle :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention est étendue, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention.

La demande en révision doit spécifier le ou les articles auxquels elle s'applique et formuler des nouvelles propositions.

La commission mixte se réunit sur convocation dans un délai maximum de 3 mois qui suivent la date de réception de la lettre recommandée. »

## Article 2

Les dispositions de l'article 11 « Dénonciation » de la convention collective sont abrogées et remplacées comme suit :

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

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

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

Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire.

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

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

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

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

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

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

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

### Article 3

Les dispositions relatives aux « Congés pour événements familiaux » figurant au e) de l'article 55 « Autres congés » de la convention collective sont abrogées et remplacées comme suit :

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

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

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

L'indemnisation de chaque journée d'absence est fixée, pour les bûcherons-tâcherons, à 4 % du salaire brut hors frais de mécanisation, correspondant au travail réalisé pendant le mois considéré. »

### Article 4

Les dispositions de l'article 66 « Indemnité de licenciement » de la convention collective sont abrogées et remplacées comme suit :

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

Cette indemnité de licenciement est égale à :

- un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

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

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

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

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

### Article 5

Le présent avenant s'applique à compter du premier jour du trimestre civil suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Clermont-Ferrand, le 8 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

**Accord collectif départemental**

**ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ  
DES SALARIÉS NON CADRES DES EXPLOITATIONS  
DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE DE SEINE-MARITIME,  
DES EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES DE HAUTE-NORMANDIE  
ET DES EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES DE L'ORNE  
(Seine-Maritime, Haute-Normandie, Orne)  
(22 septembre 2009)**

(Étendu par arrêté du 8 novembre 2010,  
*Journal officiel* du 17 novembre 2010)

AVENANT N° 5 DU 11 OCTOBRE 2018

À L'ACCORD DU 22 SEPTEMBRE 2009 RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ

NOR : AGRS1997062M

Entre :

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles de Seine-Maritime FNSEA 76 ;

Fédération départementale des CUMA de Seine-Maritime ;

Fédération nationale des producteurs horticulteurs et pépinières de Normandie ;

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Orne,

D'une part, et

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT ;

Fédération CFTC-Agri ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes Force ouvrière FGTA FO de l'Orne ;

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

Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière CGT de Normandie USRAF CGT ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

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 complémentaire frais de santé du 22 septembre 2009, relatifs à l'amélioration de prestations du tableau de garanties.

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

Le tableau de garanties de l'annexe 1 est modifié comme suit :

*(Voir tableau page suivante.)*

Accord polyculture élevage de Seine-Maritime – Horticulture et pépinières de Haute-Normandie et de l'Orne			
Nature des risques	Remboursements du régime obligatoire	Remboursements complémentaires	Remboursements TOTAUX
<b>Frais médicaux</b>			
Honoraires de praticien : généralistes, spécialistes toutes spécialités	70% BR	30% BR	100% BR
Dépassements d'honoraires : Médecins adhérents aux DPTM <sup>(1)</sup> Médecins non adhérents aux DPTM (y compris non conventionnés) <sup>(1)</sup>	- -	120% BR 100% BR	120% BR 100% BR
Sage femmes	70% BR	30% BR	100% BR
Auxiliaires médicaux : infirmières, masseurs kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, pédicures-podologues	60% BR	40% BR	100% BR
Analyses, examens de laboratoires	de 60% BR à 100% BR	de 0% BR à 40% BR	100% BR
Radiologie, électroradiographie, imagerie médicale et ostéodensitométrie <sup>(2)</sup>	70% BR	30% BR	100% BR
Actes de prévention responsables <sup>(3)</sup>	de 35% BR à 70 % BR	de 30% BR à 65% BR	100% BR
Autres actes techniques <sup>(2)</sup>	70% BR	30% BR	100% BR
Honoraires de médecines douces : ostéopathie, chiropractie, acupuncture	-	30€/3 fois/an	30€/3 fois/an
<b>Pharmacie</b>			
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
<b>Optique</b>			
Monture, verres : un équipement tous les 2 ans (à compter de la date d'acquisition) sauf pour les enfants de moins de 18 ans et les personnes dont la vue évolue. Maxi 150€ pour la monture.			
Equipe ment 1 monture <sup>(4)</sup> + 2 verres simples	60 % BR	365€	60% BR + 365€
Equipe ment 1 monture <sup>(4)</sup> + 1 verre simple et 1 verre complexe ou 1 verre très complexe	60 % BR	450€	60% BR + 450€
Equipe ment 1 monture <sup>(4)</sup> + 2 verres complexes ou 2 verres très complexes ou 1 verre complexe et 1 verre très complexe	60 % BR	550€	60% BR + 550€
Lentilles remboursées par le RO	60 % BR	390% BR + 250€/an/bénéficiaire	450% BR + 250€/an/bénéficiaire
Lentilles non remboursées par le RO	-	250€/an/bénéficiaire	250€/an/bénéficiaire
<b>Dentaire</b>			
Frais de soins	70 % BR	30% BR	100% BR
Honoraires	70 % BR	30% BR	100% BR
Inlays Onlays	70 % BR	55% BR	125% BR
Inlay Cores	70 % BR	55% BR	125% BR
Prothèses dentaires remboursées par le RO (y compris couronne implantoportée)	70 % BR	140% BR + crédit 300€/an/bénéficiaire	210% BR + crédit 300€/an/bénéficiaire
Orthodontie remboursée par le RO	de 70% BR à 100% BR	de 200% BR à 230% BR	300% BR
<b>Appareillage</b>			
Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses sauf prothèses auditives et dentaires	de 60% BR à 100% BR	de 0% BR à 40% BR	100% BR
Prothèses auditives remboursées par le RO	60 % BR	390% BR + 175€/an /bénéficiaire/oreille	450% BR + 175€/an /bénéficiaire/oreille
<b>Hospitalisation</b>			
Frais de soins et de séjour	de 80% BR à 100% BR	de 0% BR à 20% BR	100% BR
Honoraires	de 80% BR à 100% BR	de 0% BR à 20% BR	100% BR
Dépassements d'honoraires : Médecins adhérents aux DPTM <sup>(1)</sup> Médecins non adhérents aux DPTM (y compris non conventionnés) <sup>(1)</sup>	- -	155% BR 100% BR	155% BR 100% BR
Chambre particulière (par jour/an/bénéficiaire)	-	30€/jour	30€/jour
Frais d'accompagnant (enfant de moins de 16ans)	-	25€/jour limité à 60j/an	25€/jour limité à 60j/an
Maternité <sup>(5)</sup>	-	1/3 PMSS	1/3 PMSS
Forfait journalier	-	FR	FR
<b>Cures thermales</b>			
Frais remboursés par le régime de base : honoraires médicaux <sup>(1)</sup> , transport, hébergement, surveillance	de 65% BR à 70% BR	de 30% BR à 35% BR	100% BR
<b>Divers</b>			
Transport pris en charge par le RO	65 % BR	35% BR	100% BR
Forfait actes lourds <sup>(6)</sup>	-	FR	FR

## **Article 2**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions arrêtées au présent avenant prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

## **Article 3**

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires demandent, sans délai, l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de Seine-Maritime de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Normandie.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres articles et conditions de l'accord du 22 septembre 2009.

Fait à Rouen, le 11 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**  
**MUTUALITÉ SOCIALE AGRICOLE**

ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2018

RELATIF AU DÉLAI DE CARENCE ENTRE DEUX CONTRATS DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

NOR : AGRS1997055M

Entre :

Fédération nationale des employeurs de la mutualité sociale agricole FNEMSA,

D'une part, et

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;

Syndicat national de l'encadrement et des employés de la mutualité agricole CFE-CGC SNEEMA ;

Fédération des employés et cadres FO ;

Union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire – Syndicat national des salariés de la protection sociale agricole UNSA agriculture agroalimentaire SNPSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des ordonnances travail du 22 septembre 2017 qui prévoient notamment la possibilité d'adapter les conditions de succession des contrats à durée déterminée.

Ce dispositif participe à la nécessaire adaptabilité et à la performance de la MSA, au regard des évolutions organisationnelles de l'Institution. En effet, ce dispositif permet d'accompagner ces évolutions en facilitant le maintien dans l'emploi de salariés, titulaires d'un contrat à durée déterminée, ayant déjà acquis une expérience professionnelle en MSA.

Le recours au contrat de travail à durée indéterminée doit être privilégié en MSA.

Le présent accord a pour objet de permettre d'adapter les conditions de succession des contrats à durée déterminée.

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

*Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel relevant de la convention collective du personnel de la MSA.

**Article 2**

*Délai de carence entre deux contrats à durée déterminée*



### 1° Cas dans lesquels le délai de carence ne s'applique pas

Le délai de carence prévu à l'article L. 1244-3 du code du travail ne s'applique pas en cas de succession de contrats sur le même poste de travail avec le même salarié sans préjudice des dispositions de l'article L. 1242-1 du code du travail qui précisent qu'un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Toutefois, la suppression du délai de carence ne peut s'appliquer pour un même salarié qu'une seule fois.

### 2° Fixation des modalités de calcul du délai de carence

Le délai de carence est égal au tiers de la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, dans la limite de 45 jours. Ce délai est décompté en jours calendaires.

## Article 3

### *Conditions de suivi et clause de rendez-vous*

Le présent accord fait l'objet d'un suivi annuel dans le cadre de la CPPNI.

Les parties conviennent de se réunir au cours du second semestre de l'année 2019 afin d'examiner l'opportunité de le réviser.

## Article 4

### *Modalités d'application de cet accord dans les organismes adhérant à la FNEMSA*

Les parties conviennent que les dispositions conventionnelles négociées dans le présent accord ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des organismes adhérents, y compris à ceux de moins de 50 salariés, sans qu'il ne soit nécessaire de procéder à une quelconque adaptation.

## Article 5

### *Entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord est à durée indéterminée. Il prend effet au jour de son agrément. Il ne constitue pas un engagement unilatéral de l'employeur mais un accord comportant comme conditions suspensives l'agrément ministériel et le respect des règles de validité relatives à la conclusion des accords collectifs prévues par la loi.

Il peut être révisé et dénoncé selon les modalités fixées par les dispositions légales en vigueur.

Fait à Bobigny, le 11 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Yves Struillou

165190150-000419

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---