

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail

Ministère de l'agriculture
et de l'alimentation

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2019/44 DU 16 NOVEMBRE 2019

	<u>Pages</u>
Ministère du travail.....	1
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	162

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2019/44

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Aéraulique (installation, entretien, réparation) : avenant n° 3 du 19 septembre 2019 à l'accord du 3 juin 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé	4
Ameublement (fabrication) : adhésion par lettre du 17 septembre 2019 de la FNSCBA CGT à l'accord du 8 mars 2018 (dialogue social)	10
Automobile (services) : avenant n° 90 du 10 octobre 2019 à l'accord paritaire national du 23 janvier 2019 relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire	11
Automobile (services) : avenant n° 91 du 10 octobre 2019 à l'accord du 15 mai 2019 relatif à l'ouverture temporaire d'un droit au capital de fin de carrière (retraite anticipée)	13
Automobile (services) : avenant n° 92 du 10 octobre 2019 à l'accord paritaire national du 25 juin 2019 relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire	15
Avocats (cabinets [salariés]) : accord du 26 juillet 2019 relatif à la fusion des champs d'application des conventions « avocats salariés » et « personnel salarié des cabinets d'avocats »	17
Carrières et matériaux (industries [Bourgogne-Franche-Comté, ouvriers, ETAM]) : accord du 3 juillet 2019 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} juillet 2019 (Bourgogne-Franche-Comté)	25
Carrières et matériaux (industries [Pays de la Loire, ouvriers, ETAM]) : accord du 17 juin 2019 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2019 (Pays de la Loire)	29
Commerces de détail non alimentaires : accord du 27 juin 2019 relatif au développement du dialogue social et à l'organisation du paritarisme	33
Commerces de détail non alimentaires : accord du 27 juin 2019 relatif à la modernisation du dialogue social et à la création de la CPPNI	39
Dentaires (cabinets) : avenant du 5 juillet 2019 relatif à la modification de l'annexe I à la convention collective	57
Distribution directe (entreprises) : avenant n° 2 du 2 octobre 2019 à l'avenant n° 29 du 31 janvier 2014 relatif à la mise en place d'un régime collectif de protection sociale complémentaire obligatoire « Frais de santé »	75
Foyers et services pour jeunes travailleurs (organismes) : avenant n° 52 du 26 septembre 2019 relatif aux régimes de prévoyance et frais de santé	86

Indemnisation et absences (formation de juge des prud'hommes [Mayotte]) : accord interprofessionnel du 27 juin 2019 relatif à la gestion des absences et à l'indemnisation des personnes participant à la formation anticipée des candidats aux fonctions de juge des prud'hommes (Mayotte).....	92
Laitière (industrie) : accord du 19 avril 2019 relatif aux rémunérations conventionnelles ...	98
Métallurgie : accord national professionnel du 21 décembre 2018 relatif à des dispositions transitoires en matière de formation professionnelle et d'alternance	108
Travaux publics (ECAP) : accord collectif national du 21 mai 2019 relatif au maintien de la liste des ECAP	113

Brochure n° 3023

Convention collective nationale

**IDCC : 1412. – INSTALLATION, ENTRETIEN, RÉPARATION
ET DÉPANNAGE DE MATÉRIEL AÉRAULIQUE,
THERMIQUE ET FRIGORIFIQUE**

AVENANT N° 3 DU 19 SEPTEMBRE 2019
À L'ACCORD DU 3 JUIN 2015
RELATIF À L'INSTAURATION D'UN RÉGIME PROFESSIONNEL DE SANTÉ

NOR : ASET1951293M

IDCC : 1412

Entre :

SNEFCCA,

D'une part, et

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

FTM CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant adapte à effet du 1^{er} janvier 2020, les dispositions relatives aux garanties frais de santé de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation et dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier 1986 aux évolutions légales et réglementaires intervenues depuis la conclusion de l'avenant n° 2 du 27 octobre 2016.

À cet effet, il intègre d'une part, les dispositions découlant de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016 et ses textes d'application portant création de la protection maladie universelle (PUMa) et notamment la fin de la reconnaissance par la sécurité sociale de la notion d'ayant droit d'un membre de la famille d'un salarié, et d'autre part, notamment les dispositions du décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 adaptant les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7

du code de la sécurité sociale aux dispositions assurant un accès sans reste à charge à certains frais de santé et du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation et dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes.

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 professionnel de santé dont doivent bénéficier l'ensemble des salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 2

Définition des enfants à charge

La définition des enfants à charge du salarié bénéficiaire à titre obligatoire telle que mentionnée à l'article 3.5 « Autre bénéficiaires » de l'accord collectif « Frais de santé » mentionné est modifiée comme suit :

« – Les enfants à charge : sont considérés comme enfants à charge du salarié :

- les enfants du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin, s'ils sont effectivement à la charge du salarié (c'est-à-dire si celui-ci pourvoit à leurs besoins et assure leur entretien) et satisfait à l'une des conditions suivantes :
 - être âgés de moins de 18 ans, être non salariés et avoir la qualité d'ayant droit au sens de la sécurité sociale du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin ;
 - être âgés de moins de 18 ans, être non salariés et bénéficier d'une immatriculation en propre en tant qu'assuré du régime de sécurité sociale et reconnus à charge par l'administration fiscale du salarié ;
 - être âgés de 18 ans à moins de 21 ans, être non salariés, bénéficier d'une immatriculation en propre en tant qu'assuré du régime de sécurité sociale et reconnus à charge par l'administration fiscale du salarié ;
 - être âgés de moins de 26 ans, et sous réserve de fournir annuellement tout justificatif de leur situation :
 - être à la recherche d'un premier emploi et être inscrit à ce titre au Pôle emploi ;
 - ou exercer une activité rémunérée leur procurant un revenu inférieur au RSA mensuel ;
 - ou bénéficier d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ;
 - être âgés de moins de 28 ans, être non salariés, reconnus à charge par l'administration fiscale ou non imposables et justifier de la poursuite d'études secondaires ou supérieures à temps plein dans un établissement public ou privé ;
 - quel que soit leur âge, sous réserve qu'ils soient atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et que l'invalidité ait été reconnue avant leur 21^e anniversaire ;
- les enfants remplissant l'une des conditions énumérées ci-dessus au titre desquels le salarié verse une pension alimentaire venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu ».

Article 3

Prestations

Les dispositions de l'article 4.1.1 « Liste des prestations de la garantie santé du régime professionnel de santé » sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :





« Article 4.1.1

Liste des prestations de la garantie santé du régime professionnel de santé


Les présentes garanties sont considérées comme responsables et sont susceptibles d'évoluer en fonction des règles relatives aux contrats dits « responsables » fixées par les articles L. 871-1 et suivants et à ses textes d'application. Elles sont également conformes aux dispositions de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale et à ses textes d'application.

À ce titre, elles prennent en charge l'intégralité des frais d'acquisition des prestations et équipements du panier de soins 100 % santé.

Les remboursements interviennent sous déduction du remboursement de la sécurité sociale française, dès lors qu'elle intervient. Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réels engagés.

H HOSPITALISATION (1) en établissement conventionné ou non (2)	Frais de séjour		100% BR	200% BR
	Honoraires	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100% BR	220% BR
		Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100% BR	175% BR
	Forfait journalier hospitalier (2) Non remboursé par la Sécurité sociale	Ambulatoire ou nuitée	100 % DE sans limitation de durée	100 % DE sans limitation de durée
	Chambre particulière (y compris en maternité) (3) Non remboursé par la Sécurité sociale	Par nuitée	30	60
	Lit d'accompagnant (3) Non remboursé par la Sécurité sociale	Par journée (hospitalisation en ambulatoire)	30	60
 DENTAIRE auprès d'un professionnel conventionné ou non	Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques		100 % DE	100 % DE
	Soins et prothèses 100 % Santé**	À compter du 01/01/20 pour les couronnes et bridges et dès le 01/01/21 pour les autres prothèses	sans reste à payer (5)	sans reste à payer (5)
	Soins	Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie	100% BR	100% BR
		Inlay/onlay remboursés par la Sécurité sociale	100% BR	100% BR
	Prothèses autres que 100 % Santé remboursées par la Sécurité sociale	Couronne	140% BR	350% BR
		Inlay-core / inlay-core à clavette	125% BR	125% BR
		Appareil dentaire 1 à 3 dents	125% BR	200% BR
		Appareil dentaire complet (14 dents)	125% BR	200% BR
		Bridge de 3 éléments	140% BR	350% BR
	Orthodontie	Par semestre de traitement et par bénéficiaire	125% BR	200% BR
 OPTIQUE (7) Renouvellement par équipement (1 monture + 2 verres) tous les 2 ans à compter du 16ème anniversaire, hors situation médicale particulière (se référer aux Conditions Générales)	Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale	Couronne ou adjonction de couronne, bridge, réparation sur prothèse - par an et par bénéficiaire	100 par prothèse (maximum de 3 prothèses)	300 par prothèse (maximum de 3 prothèses)
	Implantologie	Implant et pilier implantaire - par an et par bénéficiaire	-	350
 OPTIQUE (7) Renouvellement par équipement (1 monture + 2 verres) tous les 2 ans à compter du 16ème anniversaire, hors situation médicale particulière (se référer aux Conditions Générales)	Équipement 100 % Santé** (classe A****)		sans reste à payer (6)	sans reste à payer (6)
	Équipement autre que 100 % Santé (classe B****) (Remboursement monture limité à 100)****	Lunettes enfants jusqu'à 15 ans révolus de classe B (monture + 2 verres) (7)****	200	250
		Lunettes adultes et enfants à compter du 16ème anniversaire de classe B (monture + 2 verres) (7)****	Grille Régime conventionnel	Grille Base + Option 1
 AIDE AUDITIVE OU EQUIPEMENT par oreille	Lentilles prescrites remboursées, non remboursées et jetables	Par an et par bénéficiaire	(TM pour les lentilles remboursées) + 100 / an / bénéficiaire	(TM pour les lentilles remboursées) + 200 / an / bénéficiaire
	Jusqu'au 31/12/2020 :	Appareil auditif remboursé par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	100% BR	150% BR
	À compter du 01/01/2021 :	Renouvellement par appareil tous les 4 ans	sans reste à payer	sans reste à payer
	Équipement 100 % Santé** (classe I****) Équipement autre que 100 % Santé (classe II****) Accessoires et fournitures	Limité à 1700 TTC par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité sociale	100% BR	150% BR

(Suite du tableau page suivante.)

 SOINS COURANTS auprès d'un professionnel conventionné ou non	Honoraires médicaux : Consultation / visite / consultation en ligne chez un généraliste	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée**	100% BR	100% BR
		Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée**	100% BR	100% BR
	Honoraires médicaux : Consultation / visite / consultation en ligne chez un spécialiste à l'exception des psychiatres, neuropsychiatres, neurologues	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée**	125% BR	200% BR
		Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée**	100% BR	175% BR
	Honoraires médicaux : Consultation / visite / consultation en ligne chez un psychiatre, neuropsychiatre, neurologue	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée**	100% BR	100% BR
		Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée**	100% BR	100% BR
	Actes techniques médicaux réalisés par un professionnel	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée**	100% BR	100% BR
		Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée**	100% BR	100% BR
	Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques		100 % DE	100 % DE
	Actes d'imagerie médicale réalisés par un professionnel	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée**	100% BR	150% BR
		Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée**	100% BR	125% BR
	Honoraires paramédicaux	Infirmiers, masseurs kinésithérapeutes, pédicures-podologues, orthophonistes, orthoptistes, prothésistes-orthésistes	100% BR	100% BR
	Analyses et examens de laboratoire		100% BR	150% BR
	Ostéodensitométrie		100% BR	150% BR
	Matériel médical	Appareillage et prothèses médicales, hors aides auditives et optique	100% BR	150% BR
	Frais de transport sanitaire	Ambulance, taxi conventionné - hors SMUR (4)	100% BR	100% BR
	Pharmacie	Médicaments remboursés à 65%	100% BR	100% BR
		Médicaments remboursés à 30%	100% BR	100% BR
		Médicaments remboursés à 15%	100% BR	100% BR
	Ostéopathie Sur présentation d'une facture originale établie par le professionnel		-	25 / séance dans la limite de 4 séances / an / bénéficiaire
	Assistance Santé		Oui	Oui

BR = Base de remboursement de la sécurité sociale. BR – SS = base de remboursement retenue par la sécurité sociale moins le remboursement de la sécurité sociale. DE = dépense effective : montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la sécurité sociale. TM = ticket modérateur : différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire d'un euro ou d'une franchise). RO = régime obligatoire (sécurité sociale). RC = régime complémentaire. PMSS + Plafond mensuel de la sécurité sociale (à titre indicatif au 1^{er} janvier 2019 : 3 377 €).

* Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CO (en chirurgie et obstétrique) : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le site annuaire.sante.ameli.fr est à la disposition de tous.

** Tels que définis réglementairement : dispositif 100 % santé par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximum fixés.

*** Voir la liste réglementaire des options de la liste A et de la liste B dans le contrat.

**** Voir la liste réglementaire des options de la liste I et de la liste II dans le contrat.

***** Y compris le remboursement de la sécurité sociale.

(1) En médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hors chirurgie esthétique.

(2) Hors établissements médico-sociaux (maison d'accueil spécialisé, maison de retraite, EHPAD), tels que définis à l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles.

(3) La prise en charge est limitée à 90 jours par an pour les séjours en psychiatrie. La chambre de jour correspond à une chambre pour une chirurgie et/ou anesthésie ambulatoire avec admission et sortie le même jour.

(4) SMUR : service médical d'urgence régional. Organisation régionale mettant à la disposition du SAMU une ambulance médicalisée permettant d'assurer les premiers soins et le transport d'un malade dans un service hospitalier.

(5) Dans la limite des frais réellement engagés et des honoraires limites de facturation définis au contrat.

(6) Dans la limite des frais réellement engagés et des prix limites de vente définis au contrat.

(7) Renouvellement annuel en cas de renouvellement anticipé d'un équipement ou pour les enfants de moins de 16 ans révolus. Renouvellement tous les 6 mois pour les enfants de moins de 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage.

Grilles optiques

1. Grille régime conventionnel

Régime conventionnel	Adultes et enfants à compter du 16ème anniversaire
Type de Verre	Rbt Ass. (par verre)
Verre Unifocal, Sphérique	
sphère de -6 à +6	55 €
sphère de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	75 €
sphère < -10 ou >+10	75 €
Verre unifocal, Sphéro-cylindrique	
cylindre ≤ +4, sphère de -6 à 0	55 €
cylindre ≤ +4, sphère > 0 et (Sphère + cylindre) ≤ +6	55 €
cylindre ≤ +4, sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > +6	75 €
cylindre ≤ +4, sphère < -6 ou >+6	75 €
cylindre > +4, sphère de 0 à +6	75 €
cylindre > +4, sphère > 0 et (Sphère + cylindre) ≤ +6	55 €
cylindre > +4, sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > +6	75 €
cylindre > +4, sphère < -6 ou >+6	75 €
Verre Multifocal ou progressif sphérique	
sphère de -4 à +4	75 €
sphère < -4 ou >+4	105 €
Verre Multifocal ou Progressif Sphéro-cylindrique	
cylindre ≤ +4, sphère de -8 à 0	75 €
sphère > 0 et (Sphère + cylindre) ≤ +8	75 €
sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > +8	105 €
cylindre > +4, sphère de -8 à 0	105 €
sphère < -8 ou >+8	105 €
Monture	70 €

2. Grille base + Option

Base + Option n°1	Adultes et enfants à compter du 16ème anniversaire
Type de Verre	Rbt Ass. (par verre)
Verre Unifocal, Sphérique	
sphère de -6 à +6	85 €
sphère de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	125 €
sphère < -10 ou >+10	125 €
Verre unifocal, Sphéro-cylindrique	
cylindre ≤ +4, sphère de -6 à 0	85 €
cylindre ≤ +4, sphère > 0 et (Sphère + cylindre) ≤ +6	85 €
cylindre ≤ +4, sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > +6	125 €
cylindre ≤ +4, sphère < -6 ou >+6	125 €
cylindre > +4, sphère de 0 à +6	125 €
cylindre > +4, sphère > 0 et (Sphère + cylindre) ≤ +6	85 €
cylindre > +4, sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > +6	125 €
cylindre > +4, sphère < -6 ou >+6	125 €
Verre Multifocal ou progressif sphérique	
sphère de -4 à +4	125 €
sphère < -4 ou >+4	185 €
Verre Multifocal ou Progressif Sphéro-cylindrique	
cylindre ≤ +4, sphère de -8 à 0	165 €
sphère > 0 et (Sphère + cylindre) ≤ +8	165 €
sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > +8	185 €
cylindre > +4, sphère de -8 à 0	185 €
sphère < -8 ou >+8	185 €
Monture	100 €

Article 4

Date d'application

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2020.

Article 5

Dépôt

Le présent avenant fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Article 6

Révision, dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 19 septembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3155

Convention collective nationale
IDCC : 1411. – AMEUBLEMENT
(Fabrication)

ADHÉSION PAR LETTRE DU 17 SEPTEMBRE 2019
DE LA FNSCBA CGT À L'ACCORD DU 8 MARS 2018 (DIALOGUE SOCIAL)

NOR : ASET1951283M
IDCC : 1411

Montreuil, le 17 septembre 2019.

*Fédération nationale des salariés de la construction – bois – ameublement CGT (FNSCBA CGT),
case 413, 263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex, à la direction générale du travail, dépôt
des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Monsieur,

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous notifions par la présente notre adhésion à l'accord du 8 mars 2018 relatif au dialogue social dans la fabrication de l'ameublement.

Vous souhaitant bonne réception de la présente.

Nous vous prions de croire, Monsieur, à l'expression de nos salutations.

Brochure n° 3034

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

AVENANT N° 90 DU 10 OCTOBRE 2019
À L'ACCORD PARITAIRE NATIONAL DU 23 JANVIER 2019
RELATIF AU TARIF DES COTISATIONS DE PRÉVOYANCE OBLIGATOIRE

NOR : ASET1951229M
IDCC : 1090

Entre :

CNPA ;

FNA ;

ASAV,

D'une part, et

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

CFTC métallurgie ;

FO métaux,

D'autre part,

Vu l'accord paritaire national du 23 janvier 2019 relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire ;

Vu les dispositions légales et réglementaires obligatoires dans le cadre d'une extension sans réserve des accords collectifs de branche et relatives aux entreprises de moins de 50 salariés et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'accord paritaire national du 23 janvier 2019 relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire est complété par deux articles « article 3 “Champ d'application” et article 4 “Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes” » comme suit :

« Article 3

Champ d'application du présent accord

Les organisations soussignées, soulignent l'importance des dispositifs de protection sociale mis en place dans la branche et leur mutualisation.

Elles conviennent que le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements relevant du champ de la convention collective nationale des services de l'automobile, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 4

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Cet accord s'applique par ailleurs conformément à l'article 1.17 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la convention collective nationale des services de l'automobile étendue.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations soussignées rappellent par ailleurs qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier dans le cadre du dispositif de protection sociale mis en place dans la branche et visé par le présent accord. »

Article 2

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant qui sera déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Suresnes, le 10 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034

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

AVENANT N° 91 DU 10 OCTOBRE 2019
À L'ACCORD DU 15 MAI 2019 RELATIF À L'OUVERTURE TEMPORAIRE
D'UN DROIT AU CAPITAL DE FIN DE CARRIÈRE (RETRAITE ANTICIPÉE)

NOR : ASET1951230M
IDCC : 1090

Entre :

CNPA ;

FNA ;

ASAV,

D'une part, et

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

CFTC métallurgie ;

FO métaux ;

FTM CGT,

D'autre part,

Vu l'accord paritaire national du 15 mai 2019 ouvrant temporairement un droit au capital de fin de carrière au bénéfice de certains salariés prenant avant 60 ans une retraite anticipée pour carrière longue ;

Vu les dispositions légales et réglementaires obligatoires dans le cadre d'une extension sans réserve des accords collectifs de branche et relatives aux entreprises de moins de 50 salariés et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'accord paritaire national du 15 mai 2019 ouvrant temporairement un droit au capital de fin de carrière au bénéfice de certains salariés prenant avant 60 ans une retraite anticipée pour carrière longue est complété par deux articles « article 3 “Champ d'application” et article 4 “Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes” » comme suit :

« Article 3

Champ d'application du présent accord

Les organisations soussignées, soulignent l'importance des dispositifs de protection sociale mis en place dans la branche et leur mutualisation.

Elles conviennent que le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements relevant du champ de la convention collective nationale des services de l'automobile, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 4

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Cet accord s'applique par ailleurs conformément à l'article 1.17 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la convention collective nationale des services de l'automobile étendue.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations soussignées rappellent par ailleurs qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier dans le cadre du dispositif de protection sociale mis en place dans la branche et visé par le présent accord. »

Article 2

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant qui sera déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Suresnes, le 10 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034

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

AVENANT N° 92 DU 10 OCTOBRE 2019
À L'ACCORD PARITAIRE NATIONAL DU 25 JUIN 2019
RELATIF AU TARIF DES COTISATIONS DE PRÉVOYANCE OBLIGATOIRE

NOR : ASET1951231M
IDCC : 1090

Entre :

CNPA ;

FNA ;

ASAV,

D'une part, et

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

CFTC métallurgie ;

FO métaux,

D'autre part,

Vu l'accord paritaire national du 25 juin 2019 relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire ;

Vu les dispositions légales et réglementaires obligatoires dans le cadre d'une extension sans réserve des accords collectifs de branche et relatives aux entreprises de moins de 50 salariés et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'accord paritaire national du 25 juin 2019 relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire est complété par deux articles « article 3 “Champ d'application” et article 4 “Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes” » comme suit :

« Article 3

Champ d'application du présent accord

Les organisations soussignées, soulignent l'importance des dispositifs de protection sociale mis en place dans la branche et leur mutualisation.

Elles conviennent que le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements relevant du champ de la convention collective nationale des services de l'automobile, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 4

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Cet accord s'applique par ailleurs conformément à l'article 1.17 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la convention collective nationale des services de l'automobile étendue.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations soussignées rappellent par ailleurs qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier dans le cadre du dispositif de protection sociale mis en place dans la branche et visé par le présent accord. »

Article 2

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant qui sera déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Suresnes, le 10 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3078

Accord professionnel
CABINETS D'AVOCATS
(Salariés)

IDCC : 1000. – **Personnel salarié**

IDCC : 1850. – **Avocats salariés**

ACCORD DU 26 JUILLET 2019

RELATIF À LA FUSION DES CHAMPS D'APPLICATION DES CONVENTIONS
« AVOCATS SALARIÉS » ET « PERSONNEL SALARIÉ DES CABINETS D'AVOCATS »

NOR : ASET1951290M
IDCC : 1000, 1850

Entre :

CNAE ;

CNADA ;

SAFE ;

AEF,

D'une part, et

UNSA ;

CSFV CFTC ;

SPAAC CFE-CGC ;

FEC FO ;

SNPJ CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les signataires et adhérents de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats du 20 février 1979 (IDCC 1000) d'une part et ceux de la convention collective nationale des cabinets d'avocats – avocats salariés du 17 février 1995 (IDCC 1850) d'autre part ont fait le choix d'engager des discussions afin d'envisager un rapprochement entre elles dans le but de créer une seule et unique branche « des salariés des cabinets d'avocats ».

Ce projet répond au souhait du législateur consacré par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et s'inscrit donc dans le cadre des dispositions des articles L. 2261-32 et suivants du code du travail.

Au-delà du contexte de restructuration des branches, ce rapprochement part du constat que les deux conventions collectives nationales précitées ont en commun de nombreuses caractéristiques au premier rang desquelles figure le fait que chaque convention collective nationale s'applique au sein d'un même environnement constitué très majoritairement de cabinets d'avocats.

De même, les conditions d'emploi des personnels relevant des deux conventions collectives nationales précitées sont proches, voire similaires sur certains points, créant ainsi un même corps social bien que composé de postes différents par le contenu et le niveau de responsabilité.

Ainsi, il est apparu nécessaire de mettre en œuvre la fusion de ces deux champs conventionnels en créant un statut collectif unique qui sera matérialisé par la « Convention collective nationale des salariés des cabinets d'avocats ».

À cet effet, les parties au présent accord se sont engagées dans un travail d'analyse des deux Conventions Collectives Nationales à des fins d'actualisation, simplification, clarification tout en se fixant comme objectif de respecter les équilibres économiques et sociaux de chacun des dispositifs conventionnels préexistants.

1. Objet. – Cadre juridique et champ d'application

1.1. Objet et cadre juridique

Les partenaires sociaux des conventions collectives nationales du personnel des cabinets d'avocats du 20 février 1979 (IDCC 1000) et des cabinets d'avocats – avocats salariés du 17 février 1995 (IDCC 1850) ont décidé en application des dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail, la mise en œuvre de la fusion des champs respectifs des deux conventions collectives nationales en un seul champ conventionnel.

À cet effet, les partenaires sociaux ont décidé par le présent accord de poser les fondements de la « Convention collective nationale des salariés des cabinets d'avocats ».

L'objectif des parties est que soit défini et mis en place un statut collectif de branche commun aux deux branches parties à la présente fusion au plus tard au terme de la durée de 5 ans visée à l'article L. 2261-33 précité du code du travail.

Un tel objectif n'exclut pas la possibilité de définir au sein de cette convention des annexes ou stipulations catégorielles qui prendront en compte les situations et droits particuliers par référence aux statuts conventionnels préexistants et à leurs particularités.

1.2. Champ d'application

Le présent accord collectif régit en France métropolitaine et dans les départements et régions d'outre-mer :

- les rapports entre les cabinets d'avocats et les avocats salariés ;
- les rapports entre les cabinets d'avocats, ainsi que les organisations ordinales et professionnelles des avocats et les organisations issues des deux conventions collectives (IDCC 1000 et 1850), qui ne seraient pas couvertes par une autre convention collective et leur personnel salarié non-avocat.

Le présent accord ne s'applique pas aux stagiaires qui ne sont pas titulaires d'un contrat de travail.

1.3. Stipulations en faveur des entreprises de moins de 50 salariés (art. L. 2261-23-1 du code du travail)

L'objet du présent accord étant de définir le champ d'application de la future « Convention collective des salariés des cabinets d'avocats », le présent accord n'a donc pas vocation à prévoir des stipulations spécifiques en faveur des entités juridiques employant moins de 50 salariés. En effet, il vise à fusionner les dispositions applicables à tous les salariés des deux branches, quelle que soit la taille des entités juridiques employeurs.

2. Stipulations communes

Après avoir initié leurs discussions et après avoir évoqué un certain nombre de thèmes et sujets structurants pour la constitution d'une seule et même branche, les partenaires sociaux des deux branches s'engagent à poursuivre le processus de négociation, en application de l'article L. 2261-33 du code du travail.

Les stipulations communes ont vocation à être intégrées dans les dispositions socle de la convention collective nationale des salariés des cabinets d'avocats.

Certaines des dispositions spécifiques et différentes pourront être maintenues dans la convention collective nationale au-delà du délai de 5 ans visé à l'article L. 2261-33 du code du travail, lorsqu'elles ne constituent pas un facteur de discrimination illicite.

Par ailleurs, les parties n'excluent pas la possibilité de définir, au sein de cette nouvelle convention, notamment des annexes ou d'autres stipulations catégorielles ou spécifiques dont l'objet sera la prise en compte de situations et droits particuliers que les partenaires sociaux de la branche souhaiteraient mettre en place ou préserver par référence aux statuts conventionnels préexistants et aux particularités liées à la profession d'avocat pourvu que ces dispositions ne constituent pas un facteur de discrimination illicite.

3. La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Les partenaires sociaux créent, dans le cadre de la fusion des branches visée à l'article 1.1 du présent accord, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

3.1. Organisation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

3.1.1. Domiciliation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La CPPNI est domiciliée au siège de l'association paritaire pour le développement du dialogue social (ADDSA), actuellement situé 80, rue Saint-Lazare à Paris 9^e.

Le secrétariat de la commission est assuré par l'ADDSA.

L'adresse courriel du secrétariat de la commission est : secretariat@addsa.org.

3.1.2. Composition de la CPPNI

La CPPNI est composée d'un collège « salariés » et d'un collège « employeurs », dans les conditions fixées à l'article L. 2261-34 du code du travail.

Le collège « salariés » comprend les représentants de chaque organisation syndicale représentative dans le champ d'au moins une branche préexistante à la fusion, conformément à l'article L. 2261-34 du code du travail.

Le collège « employeurs » comprend les représentants de chaque organisation professionnelle représentative dans le champ d'au moins une branche préexistante à la fusion, conformément à l'article L. 2261-34 du code du travail.

3.1.3. Mandat des représentants de la CPPNI

Chaque organisation peut désigner au maximum trois représentants pour siéger dans la commission.

Chaque organisation syndicale intéressée fait connaître au secrétariat de l'ADDSA cette désignation.

Chaque organisation est libre de renouveler ses représentants à tout moment.

Le mandat des membres des organisations devenues non représentatives prend fin 30 jours après la publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales ou professionnelles reconnues représentatives dans le champ de la convention collective.

3.1.4. Modalités de vote pour les décisions concernant le fonctionnement de la CPPNI

Pour respecter le paritarisme, chacun des collèges, salariés et employeurs, disposera du même nombre de voix au moment du vote quel que soit le nombre d'organisations syndicales composant chaque collège. Chaque membre présent d'un collège dispose d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents ou représentés du collège opposé.

Ces modalités s'appliquent sous réserve de l'article 4.2.2. du présent accord.

3.2. Présidence de la commission

Conformément à l'article L. 2261-20 du code du travail, un représentant de la direction générale du travail peut assurer la présidence de la CPPNI. À défaut, tous les 2 ans, la CPPNI choisit parmi ses membres un président et un vice-président, chacun appartenant à un collège différent.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés.

Le président de la CPPNI convoque les membres aux réunions et prépare l'ordre du jour décidé en réunion par les membres de la CPPNI.

Le président anime les débats.

3.3. Réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

3.3.1. Réunions périodiques

En application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations de branche annuelles, triennales et quinquennales prévues aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail.

Le calendrier de négociation sera défini dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

3.3.2. Réunions supplémentaires

Des réunions supplémentaires peuvent être organisées, à la demande écrite d'une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs membre de la commission, dans le mois qui suit la réception de la demande au secrétariat de la commission.

En outre, la commission se réunit en principe dans le mois suivant la réception de la demande émanant d'une juridiction relative à l'interprétation de la convention ou d'un accord collectif.

3.4. Indemnisation des membres de la CPPNI

Les modalités de remboursement des frais et d'indemnisation sont fixées par le règlement intérieur de l'ADDSA.

3.5. Exercice des missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

3.5.1. Missions de la commission

La CPPNI a pour mission d'analyser les deux conventions collectives nationales (IDCC 1000 et IDCC 1850) et de proposer des stipulations conventionnelles communes permettant l'élaboration de la convention collective nationale des salariés des cabinets d'avocats.

En application des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, les membres de la commission négocient et concluent les accords de branche ainsi que leurs avenants ou annexes.

Lorsqu'elle est saisie, la commission a compétence pour émettre des avis d'interprétation de la convention collective dans les conditions définies à l'article 3.5.2.2 du présent accord.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, la CPPNI exerce également, dans son champ d'application, les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises 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, dans les conditions prévues à l'article 9.3 du présent accord ;
- elle rend un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire et à l'article 3.5.2.2 du présent accord ;
- elle exerce les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

La CPPNI peut mandater des prestataires extérieurs pour l'assister dans ses missions.

3.5.2. Modalités d'exercice des missions de la commission

3.5.2.1. Négociations portant sur des accords types pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les membres de la CPPNI pourront ouvrir des négociations portant sur les accords types prévus par les dispositions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Ces accords types ont vocation à instituer des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés indiquant les différents choix laissés à l'employeur.

En tout état de cause, la négociation et la signature des accords collectifs s'effectuent selon les modalités définies conformément aux dispositions légales et réglementaires.

3.5.2.2. Modalités d'émission des avis d'interprétation de la convention collective

Dans le cadre de sa mission d'interprétation, la CPPNI ne peut être saisie qu'à la demande d'un de ses membres. Elle se réunit dans le mois qui suit la demande formulée par écrit et adressée à chacun de ses membres. L'avis est émis à la majorité des membres présents de la commission.

Si, lors de l'analyse du texte qui lui est soumis pour interprétation, la CPPNI estime qu'il convient, pour plus de clarté, de réécrire un ou plusieurs articles de la convention collective, elle peut décider de les modifier par voie d'avenant.

Les avis de la commission sont répertoriés au secrétariat de la CPPNI.

Ils sont à la disposition des employeurs et des salariés et font l'objet, à cet effet, de publicité par la CPPNI.

3.5.2.3. Modalités de réalisation du rapport annuel d'activité

Afin de réaliser le rapport annuel d'activités prévu au 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail, les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective sont tenues de communiquer à la CPPNI les accords qu'elles ont conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail.

La communication des accords précités devra être effectuée par la partie la plus diligente par voie postale ou par courriel à l'adresse indiquée à l'article 3 du présent accord.

Le secrétariat de la CPPNI est en charge d'accuser réception des conventions et accords transmis. Il envoie, dès réception, les conventions et accords à chaque membre de la CPPNI.

3.5.2.4. Mission et procédure de conciliation

Paragraphe 1 « Mission »

La CPPNI peut être saisie d'une demande de conciliation par un employeur ou un salarié de la branche pour tenter de concilier les parties sur un litige les opposants concernant l'application de la convention collective.

Paragraphe 2 « Composition »

Pour assurer cette mission, chaque collègue désigne en son sein deux titulaires et deux suppléants pour une durée maximale de 3 ans.

Paragraphe 3 « Saisine »

La CPPNI est saisie au moyen d'une requête sans formalisme particulier, mais obligatoirement datée et signée, adressée par la partie intéressée au secrétariat de l'ADDSA.

Le secrétariat adresse immédiatement cette requête aux deux représentants de la CPPNI.

La CPPNI assure sa mission de conciliation dans le mois de sa saisine, après convocation par lettre recommandée avec demande d'avis de réception de chacune des parties.

Avec cette convocation, copie de la requête du demandeur est transmise au défendeur.

Paragraphe 4 « Présence des parties »

Les parties sont tenues de se présenter en personne aux lieux, jour et heure fixés par la CPPNI. Elles peuvent être assistées de toute personne de leur choix.

Paragraphe 5 « Conciliation des parties »

Les représentants de la CPPNI, après avoir entendu les parties contradictoirement, ainsi que tous défenseurs et témoins, doivent tenter de les concilier.

Les engagements résultant du procès-verbal de conciliation ont caractère de transaction définitive et obligatoire pour les parties auxquelles un exemplaire est remis ou notifié.

Ces engagements doivent être exécutés immédiatement, faute de quoi et même en l'absence de précisions à ce sujet, les intérêts au taux légal courront immédiatement sur le montant des sommes exigibles.

Paragraphe 6 « Échec de la conciliation »

À défaut de conciliation ou en cas de non-comparution de l'une des parties, les représentants émettent un avis motivé dans un délai de 1 mois.

En cas de désaccord des représentants, chacun des deux émet son avis.

À défaut de conciliation, les parties pourront se pourvoir devant les tribunaux compétents.

Paragraphe 7 « Notification et conservation des décisions »

Notification de ces avis doit être faite par le secrétariat à chacune des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception dans un délai maximum de 8 jours.

Les conciliations et avis de la commission de conciliation sont conservés par le secrétariat. Ils demeurent à la disposition des membres de la CPPNI.

4. Sort des dispositions conventionnelles de branche existantes

L'entrée en vigueur du présent accord est sans incidence sur l'application :

- de la convention collective nationale du personnel salarié des cabinets d'avocats du 20 février 1979 (IDCC 1000) d'une part ;
- de la convention collective nationale des cabinets d'avocats – avocats salariés du 17 février 1995 (IDCC 1850) d'autre part.

En effet, les parties à l'accord de fusion des champs conventionnels conviennent de limiter l'application de chacune des conventions collectives d'origine aux salariés relevant de leurs champs d'application respectifs.

5. Durée de l'accord. – Extension. – Révision. – Dénonciation

5.1. Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

5.2. Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

5.3. Révision

Sont habilitées à réviser le présent accord, ses annexes et avenants :

- jusqu'à la fin du cycle de mesure de la représentativité, au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :
 - une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord et signataires ou adhérentes du présent accord ;
 - une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes du présent accord, étant précisé que 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 ;
- à l'issue de ce cycle :
 - une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord ;
 - une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche étant précisées que si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La partie ayant demandé la révision doit faire parvenir au secrétariat de l'ADDSA sa demande de révision accompagnée du projet de révision proposé.

Le secrétariat de l'ADDSA transmet la demande par tout moyen à l'ensemble des parties habilitées à procéder à la révision et les convoque, dans les conditions de l'article 3.3 à une réunion qui doit se tenir dans un délai de 60 jours calendaires après la date de réception de la demande de révision par le secrétariat de l'ADDSA.

La présente procédure s'applique sans préjudice de la possibilité pour les parties, au cours de chaque réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, de prendre l'initiative d'ouvrir une discussion sur l'opportunité de réviser une ou des dispositions de la présente convention ou de ses annexes.

5.4. Dénonciation

Chacune des parties signataires ou ayant adhéré ultérieurement dans les formes prescrites par la loi, peut dénoncer le présent accord. La partie qui dénonce cet accord doit accompagner la lettre de dénonciation ou la faire suivre dans le délai de 1 mois, d'un nouveau projet d'accord. Cette exigence doit permettre à la négociation de s'engager au plus tard à l'expiration du délai de préavis.

Si l'accord a été dénoncé par la totalité des organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes ou la totalité des organisations syndicales représentatives de salariés signataires ou adhérentes, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation.

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

En tout état de cause, 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 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis.

6. Formalités. – Dépôt

Le présent accord sera déposé dans les conditions légales et réglementaires applicables.

Fait à Paris, le 26 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

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**

ACCORD DU 3 JUILLET 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JUILLET 2019
(BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ)

NOR : ASET1951288M
IDCC : 87, 135

Entre :
UNICEM Bourgogne-Franche-Comté,

D'une part, et
BATIMAT-TP CFTC ;
FNSCB CFDT ;
FG FO construction,

D'autre part,

Se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955, le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires dont la liste figure en annexe.

Il s'applique à toutes les entreprises relevant de son champ d'application professionnel quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : (21) Côte-d'Or, (25) Doubs, (39) Jura, (58) Nièvre, (70) Haute-Saône, (71) Saône-et-Loire, (89) Yonne, (90) Territoire de Belfort.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEURS MENSUELLES
1	1	1 532
	2	1 548
2	1	1 564
	2	1 585
	3	1 634
3	1	1 643
	2	1 669
	3	1 718
4	1	1 727
	2	1 755
	3	1 815
5	1	1 821
	2	1 879
	3	2 007
6	1	2 041
	2	2 120
	3	2 288
7	1	2 335
	2	2 475
	3	2 696

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations et majorations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} juillet 2019.

Article 6

Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Article 7

Dépôt et notification

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Fait à Dijon, le 3 juillet 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 :

Dans la classe 14. – Minéraux divers

Le groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

Dans la classe 15. – Matériaux de construction

Le groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Le groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

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

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

Le groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Le groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Dans la classe 87. – Services divers (marchands)

Le groupe 87.05 : pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire).

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**

ACCORD DU 17 JUIN 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2019
(PAYS DE LA LOIRE)
NOR : ASET1951286M
IDCC : 87, 135

Entre :
UNICEM Pays de la Loire,
D'une part, et
CFTC ;
FG FO ;
UR CFDT Pays de la Loire
D'autre part,

Se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8,
Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

Il s'applique à toutes les entreprises relevant de son champ d'application professionnel quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe et Vendée.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés (+ 1,9 % applicable sur l'ensemble de la grille au 1^{er} janvier 2019 arrondi à l'euro) :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEURS MENSUELLES
1	1	1 527
	2	1 531
2	1	1 542
	2	1 563
	3	1 610
3	1	1 618
	2	1 644
	3	1 693
4	1	1 701
	2	1 729
	3	1 792
5	1	1 797
	2	1 853
	3	1 982
6	1	2 017
	2	2 093
	3	2 261
7	1	2 307
	2	2 446
	3	2 655

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations et majorations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2019.

Article 6

Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Article 7

Dépôt et notification

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec accusé de réception de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Fait à Orvault, le 17 juin 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 :

Dans la classe 14. – Minéraux divers

Le groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

Dans la classe 15. – Matériaux de construction

Le groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Le groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

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

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

Le groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Le groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Dans la classe 87. – Services divers (marchands)

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

Brochure n° 3251

Convention collective nationale

IDCC : 1517. – **COMMERCES DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**
(Antiquités, brocante, galeries d'art [œuvres d'art],
arts de la table, coutellerie, droguerie,
équipement du foyer, bazars, commerces ménagers,
modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie)

ACCORD DU 27 JUIN 2019

RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL
ET À L'ORGANISATION DU PARITARISME

NOR : ASET1951287M
IDCC : 1517

Entre :

CDNA,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT,

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par le présent accord les parties signataires confirment leur volonté de garantir et de développer des négociations collectives de qualité en tenant compte de l'évolution constante des métiers du commerce qu'elles représentent et leur attachement au développement du dialogue social.

De nombreux accords ont été signés au profit des entreprises et des salariés de la branche du commerce de détail non alimentaire.

La participation des négociateurs, représentants les entreprises et les salariés, nécessite du temps et des connaissances non seulement sur les secteurs professionnels mais aussi sur la législation du travail, la formation professionnelle, etc.

La qualité des négociations passe aussi par la reconnaissance de la fonction de négociateur.

Pour assurer la mise en œuvre des textes conventionnels et leur suivi, la transmission des informations aux entreprises et aux salariés visés par la convention collective nationale doit être développée.

Dès lors, il est paru indispensable de donner aux instances représentant les entreprises du commerce de détail non alimentaire relevant du champ d'application de la convention collective nationale, les moyens financiers pour pouvoir mener à bien leur mission.

Cet accord se substitue intégralement à l'accord du 4 février 2009 et son avenant n° 2 du 20 janvier 2010. L'avenant n° 1 du 1^{er} décembre 2009 reste applicable.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1.1 de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517 – brochure *Journal officiel* N° 3251)

Article 2

Objet de l'accord

Les organisations signataires du présent accord s'entendent pour mettre en place un fonds de financement qui leur permettra de se donner les moyens financiers pour mener à bien leur mission et assurer notamment :

- la promotion des métiers de la branche ;
- la visibilité et la promotion des instances professionnelles représentant les intérêts des entreprises et des salariés de la branche ;
- la transmission des informations et l'information permanente des entreprises et des salariés de la branche sur la convention collective nationale et son évolution ;
- la participation aux réunions préparatoires, paritaires et mixtes
- la participation des représentants aux négociations ;
- la préparation des documents de travail ;
- la liaison écrite entre les partenaires ;
- l'élaboration des textes et accords conventionnels ;
- la révision et le suivi des accords ;
- les enquêtes ;
- les rapports.

Ce financement sera assuré au moyen d'une contribution conventionnelle obligatoire à la charge des employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale.

Article 3

Montant de la contribution des entreprises

La contribution minimum obligatoire à la charge des employeurs est fixée par année civile à :

- 50 € par établissement ;
- auxquels s'ajoute une contribution de 0,07 % calculée sur la base de la masse salariale brute.

La contribution obligatoire par établissement est plafonnée en fonction du nombre de salariés à :

- 500 € par an pour les établissements dont l'effectif est de moins de 20 salariés ;
- 1 000 € par an pour les établissements dont l'effectif est égal ou supérieur à 20 salariés.

Le taux de la contribution minimum et le plafond sont déterminés par les signataires. Ils pourront être révisés par la commission paritaire en fonction du bilan de l'utilisation des fonds et des perspectives.

Chaque entreprise doit déclarer la masse salariale avant le 1^{er} mars de l'exercice.

À défaut de cette déclaration et du paiement à cette date, c'est le montant maximum du plafond qui est dû.

Article 4

Recouvrement de la contribution

La contribution est recouvrée et gérée par l'association paritaire mise en place par les signataires dans le cadre du présent accord.

L'association paritaire pourra désigner tout organisme pour assurer le recouvrement de la contribution des entreprises.

Conformément à l'article 3, à défaut de déclaration et du paiement de la contribution, c'est le montant maximum du plafond qui est dû.

L'ensemble des frais générés par les rappels, les procédures précontentieuses et contentieuses seront à la charge des débiteurs. Tout paiement effectué après la date d'échéance entraînera des intérêts de retard fixés à 1,5 % par mois.

Article 5

Association paritaire

Les parties signataires ont convenu d'instituer une association paritaire qui a pour dénomination : Association paritaire des commerces de détail non alimentaires (APCDNA).

Le siège social de ladite association est fixé au 51, boulevard de Strasbourg, 75010 Paris et pourra être modifié par l'association.

L'objet de l'association est de collecter, de gérer les fonds du paritarisme et de mettre en œuvre les actions décidées conformément aux objectifs à l'article 2 du présent accord.

L'association est composée de la façon suivante :

5.1. Collège salariés et collège employeurs

Un collège « salariés » comprenant un nombre égal de représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche.

Un collège « employeurs » comprenant un nombre égal de représentants à celui du collège salarial désignés parmi les membres de la délégation patronale dite CDNA.

5.2. Bureau

Tous les 3 ans, la commission choisit parmi ses membres les membres de son Bureau composé de :

- un président ;
- un premier vice-président ;
- quatre vice-présidents ;
- un secrétaire ;
- un secrétaire adjoint ;
- un trésorier ;
- un trésorier adjoint,

chacun appartenant à un collège différent et notamment le président et le premier vice-président.

En tout état de cause, le président et le trésorier ne pourront appartenir au même collège.

La première présidence sera assurée par le collège « employeurs ».

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés.

Les membres du bureau sont désignés par leur collège respectif.

Le président et le premier vice-président représentent l'association dans le cadre des mandats qui leur sont confiés.

Le président et le premier vice-président convoquent au moins 15 jours à l'avance les membres de l'association avec les documents nécessaires à la discussion.

Le président et le premier vice-président rendent compte annuellement des activités de l'association aux instances paritaires qui suivent la convention collective nationale.

Le président et le premier vice-président assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de l'association. Ils préparent les ordres du jour des séances. Les procès-verbaux sont signés par le président et le premier vice-président et proposés pour approbation lors de la réunion suivante de la commission.

En cas d'absence du président ou du premier vice-président, ils seront remplacés par un membre de leur collège d'appartenance.

5.3. Conditions de fonctionnement

Les conditions de fonctionnement de ladite association seront déterminées par les statuts de celle-ci.

Article 6

Répartition de la contribution

15 % de la contribution sont dévolues à l'association paritaire ci-dessus désignée en charge du fonctionnement, du recouvrement de la contribution et de l'ensemble des actions nécessaires au recouvrement de celle-ci.

Le solde, soit 85 % est réparti dans les proportions suivantes :

- 1/3 pour les organisations des salariés reconnues représentatives dans la branche, à la date du présent accord ou qui viendraient à l'être, ayant adhéré à l'association, avec une répartition égalitaire entre elles ;
- 2/3 pour les organisations professionnelles reconnues représentatives des employeurs répartis au prorata de leur collecte sauf accord différent entre les organisations représentatives d'employeurs,

dans le cadre de la négociation collective de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, ses avenants et accords.

Il est précisé que dans le cas où une organisation serait représentée par plusieurs personnes morales, il appartient à ces personnes morales de répartir entre elles la part calculée par sigle confédéral et de communiquer cette répartition à l'association paritaire des commerces de détail non alimentaires.

Le pourcentage dévolu à l'association paritaire pourra être réexaminé à l'issue de la première année de collecte de la contribution ou à toute autre échéance de collecte si les parties signataires le jugent nécessaire.

La répartition entre les organisations restera en tout état de cause fixée dans les proportions décidées dans le cadre du présent accord soit 1/3 pour le collège « salariés » et deux tiers pour le collège « employeurs ».

L'adhésion ultérieure à l'accord ne peut donner lieu à des versements rétroactifs.

Article 7

Affectation des fonds

Le montant global de la contribution recueillie est destiné à financer notamment :

- le fonctionnement des commissions de négociation prévues conventionnellement ;
- les remboursements des frais (frais de déplacement, de repas et d'hébergement exposés par les représentants des délégations syndicales patronales et salariales à l'occasion de la négociation collective et à la participation aux réunions des commissions préparatoires, paritaires ou mixtes, etc.) ;

- le remboursement aux organisations syndicales salariales et patronales du maintien de la rémunération de leurs salariés participant aux réunions paritaires et aux réunions professionnelles convoquées à l'initiative des organisations signataires ;
- les frais de formation des membres des commissions ;
- la participation aux frais de structure des organisations syndicales représentatives au niveau national, tant salariales que patronales et l'attribution des moyens à ces organisations contribuant au développement de l'exercice du syndicalisme et à la promotion des actions au service des entreprises et des salariés de la branche ;
- les frais de secrétariat de la convention collective nationale CDNA assuré par le collègue « employeurs » ;
- les frais d'édition, de diffusion de mise en œuvre de moyens d'information liés à la convention collective nationale et aux diverses commissions afférentes par l'association paritaire, le CDNA ou les organisations syndicales représentatives au niveau national salariales ou patronales ;
- et tout ce qui pourrait être utile à la promotion de la branche et des différents métiers de la branche et à la communication auprès des entreprises et des salariés de la branche ;
- les frais de structure de l'association paritaire ;
- les frais de gestion et de collecte.

L'association paritaire devra définir dans ses statuts toutes les modalités nécessaires au bon fonctionnement de cet accord.

Article 8

Entrée en vigueur. – Application. – Durée. – Révision

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

La première contribution sera due *pro rata temporis* pour les mois restant à courir sur l'année civile en cours à la date d'extension et sous réserve que l'organisme gestionnaire, l'association paritaire mentionnée à l'article 5 dudit accord, soit constitué.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé dans les conditions fixées par les dispositions du code du travail.

Compte tenu de son objet et compte tenu que 94 % des entreprises de la branche ont moins de 10 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

En cas de dissolution de l'association paritaire, aucun appel de fonds ne pourra être effectué auprès des entreprises dans l'année suivant la dissolution. Les statuts de l'association devront prévoir les modalités de liquidation de l'actif.

Article 9

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties au 31 décembre de chaque année avec un préavis de 6 mois.

La partie dénonciatrice doit motiver cette dénonciation auprès de tous les signataires et la déposer conformément aux dispositions du code du travail.

Article 10

Correspondance concernant le présent accord

Indépendamment de l'association paritaire APCDNA constituée, toute correspondance concernant le présent accord doit être adressée au : « CDNA », 45, rues des Petites-Écuries, 75010 Paris.

Article 11

Notification

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L 2231-5 du code du travail.

Article 12

Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire auprès des services centraux du ministère chargé du travail, auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-4 du code du travail.

Article 13

Extension

L'extension du présent accord sera demandée sur l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 27 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3251

Convention collective nationale

IDCC : 1517. – **COMMERCE DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**
(Antiquités, brocante, galeries d'art [œuvres d'art],
arts de la table, coutellerie, droguerie,
équipement du foyer, bazars, commerces ménagers,
modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie)

ACCORD DU 27 JUIN 2019
RELATIF À LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL
ET À LA CRÉATION DE LA CPPNI

NOR : ASET1951289M
IDCC : 1517

Entre :

CDNA,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT,

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux rappellent l'importance qu'ils accordent à la négociation collective, ainsi qu'à la loyauté et à la qualité des échanges.

Afin de poursuivre et renforcer le dialogue social au sein de la branche des commerces de détail non alimentaires, ils conviennent d'instituer, aux côtés des autres commissions paritaires nationales, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), conformément aux dispositions de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

Cet accord a pour finalité, dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaire, notamment de mettre en place la commission permanente de négociation et d'interprétation s'agissant de la définition de ses missions et de ses modalités de fonctionnement.

Cette commission, dont les prérogatives ne sont pas limitées à l'interprétation des conventions et accords collectifs en cas de litige, constitue une véritable instance de gouvernance permettant à la branche d'exercer les missions qui lui sont dévolues par les dispositions légales et réglementaires.

Les partenaires sociaux formalisent le rôle et le fonctionnement des instances paritaires nationales de la branche et mettent en place la CPPNI.

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord du 13 avril 2017.

TITRE I^{er}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1^{er} du chapitre I^{er} de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 9 mai 2012 (CDNA-IDCC 1517).

Article 2

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de poursuivre, de renforcer et de moderniser le dialogue social au sein de la branche :

- d'une part, en formalisant le rôle et le fonctionnement des instances paritaires nationales de la branche (titre II) ;
- et d'autre part, en mettant en place la commission permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), régie par le chapitre II du titre II ci-dessous.

TITRE II

COMMISSIONS PARITAIRES NATIONALES

Compte tenu de l'importance qu'ils confèrent au dialogue social, les partenaires sociaux de la branche des commerces de détail non alimentaires décident de fixer, dans le présent titre, le rôle, les missions et les règles de fonctionnement des commissions paritaires nationales.

La branche dispose :

- d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) qui constitue l'instance de gouvernance de la branche, au sein de laquelle se déroule l'ensemble des négociations paritaires nationales (chapitre II du présent accord) ;
- d'une commission nationale paritaire de conciliation (CPNC), dont les règles sont définies au chapitre III ci-dessous ;
- d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et d'une section paritaire professionnelle régie par le chapitre V ci-dessous.

CHAPITRE I^{ER}

DISPOSITIONS COMMUNES À TOUTES LES COMMISSIONS

Article 3

Domiciliation des commissions paritaires nationales

Les commissions nationales paritaires (CPPNI, CPNC, CPNEFP) sont domiciliées au siège social du CDNA, actuellement situé au 45, rue des Petites-Écuries, 75010 Paris.

La section paritaire professionnelle est créée au sein de l'OPCO.

Article 4

Organisation des commissions paritaires nationales

Article 4.1

Présidence des commissions

Tous les 2 ans, les membres des différentes commissions nationales paritaires choisissent parmi leurs membres un président et un vice-président, chacun appartenant à un collège différent.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés.

Le ou la président(e) anime les débats.

Article 4.2

Secrétariat des commissions

Le secrétariat des commissions paritaires nationales est assuré par le CDNA, actuellement situé au 45, rue des Petites-Écuries, 75010 Paris.

L'adresse courriel du secrétariat des commissions est la suivante : contact@cdna.pro.

Article 4.3

Participation aux commissions paritaires nationales

Les salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, appelés à participer aux réunions des commissions paritaires nationales de la branche bénéficient d'une autorisation d'absence, pour participer à ces réunions, sans perte de rémunération.

Cette autorisation est subordonnée à l'information de l'employeur, par les salariés, au moins 5 jours ouvrés avant la date prévue de leur absence et à la production de leur convocation émanant soit de l'organisation syndicale qui les a désignés, soit de l'organisme ou de l'instance paritaire concerné.

Cette convocation indique la nature et l'objet de la réunion, sa date, son lieu et sa durée (demi-journée ou journée).

La participation des salariés à la réunion est attestée par la feuille de présence.

Ces salariés, désignés par une des organisations syndicales représentatives dans la branche bénéficient, pendant toute la durée de leur mandat, de la protection conférée par l'article L. 2411-1 du code du travail aux délégués syndicaux.

Article 4.4

Indemnisation des membres de la CPPNI

Les modalités de remboursement des frais et d'indemnisation sont fixées par l'article 9 de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, à l'exception de l'article 9.4 a qui est annulé et remplacé par les dispositions suivantes.

« Le temps de participation et les heures de préparation aux réunions sont remboursés à l'entreprise par la ou les organisation(s) professionnelle(s) patronale(s) signataire(s) du présent accord, sur la base du salaire minimum horaire brut conventionnel de classification du salarié, charges patronales comprises dans les limites suivantes.

- les heures de participation aux réunions sont intégralement remboursées à l'entreprise ;
- les heures de préparation des réunions sont remboursées dans la limite de 36 heures par an par organisation syndicale.

À chaque fin de trimestre, l'entreprise adresse, au secrétariat des commissions paritaires nationales, les éléments permettant ce remboursement : justificatifs originaux, niveau de qualification et nombre d'heures.

Pour être prises en compte, les demandes de remboursement doivent être présentées 2 mois après la fin de l'année civile au cours de laquelle la réunion a eu lieu.

Dans tous les cas, les salariés participant aux réunions de la CPPNI ne doivent pas avoir aucune retenue sur salaire à ce titre. »

CHAPITRE II

COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) constitue l'instance de gouvernance de la branche des commerces de détail non alimentaires au sein de laquelle se déroulent les négociations paritaires nationales.

À ce titre, elle a pour mission :

- de définir, par la négociation, conformément aux dispositions légales en vigueur, les thèmes pour lesquels la branche a le monopole de la négociation c'est-à-dire les thèmes sur lesquels l'accord d'entreprise ne peut prévoir des dispositions moins favorables que les accords, avenants et/ou annexes de branche ;
- de négocier les thèmes dévolus à la négociation de branche, que ce soit ceux rendus obligatoires par la loi, ou ceux sur lesquels les partenaires sociaux ont décidé que les accords d'entreprise ne pourraient pas être moins favorables que les dispositions conventionnelles (convention collective nationale, accords, avenants et/ou ses annexes), à l'exception des domaines pour lesquels la loi confère à l'accord d'entreprise la primauté ;
- de négocier les thèmes correspondant au 3^e bloc pour lesquels la primauté est accordée à l'accord d'entreprise mais qui s'appliquent dans tous les cas où il n'existe pas d'accord d'entreprise, étant rappelé que la branche est composée en très forte majorité de TPE qui ne disposent ni du temps, ni des moyens nécessaires pour négocier des accords d'entreprise dans tous les champs concernés ;
- de formuler un avis sur les difficultés d'interprétation et d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires ;
- de concilier, autant que faire se peut, les parties en litige sur l'application des textes conventionnels lorsqu'ils n'auront pas pu être réglés au sein de l'entreprise ;
- de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application ;
- de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- d'exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- d'établir un rapport annuel d'activité ;

Pour mener à bien les missions dévolues à la CPPNI, les membres de la commission peuvent se faire assister d'experts techniques.

Article 5

Composition de la CPPNI

La commission est composée de deux collèges :

- un collège des salariés comprenant un représentant titulaire de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires ;

- un collège employeurs comprenant un nombre total de représentants égal à celui du collège salariés et désignés par la ou les organisations patronales représentatives.

À chaque titulaire correspond un membre suppléant désigné dans les mêmes conditions. Les membres suppléants participent aux réunions.

Article 6

La CPPNI dans sa mission de négociation

En application de l'article L. 2261-19 du code du travail, les membres de la commission négocient et concluent les accords de branche ainsi que leurs avenants ou annexes.

Article 6.1

Mission de négociation paritaire nationale de la commission

Article 6.1.1

Négociations de branche

Les partenaires sociaux conviennent que dans sa mission de négociation, la CPPNI s'attache à remplir les missions dévolues à la branche professionnelle prévues à l'article L. 2232-5-1 du code du travail.

Article 6.1.2

Négociations portant sur des accords types pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les membres de la CPPNI ont la possibilité d'ouvrir des négociations portant sur les accords types prévus par les dispositions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Ces accords types ont vocation à instituer des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés en indiquant les différents choix laissés à l'employeur.

En tout état de cause, la négociation et la signature des accords collectifs s'effectuent selon les modalités définies par les dispositions légales et réglementaires.

Article 6.2

Organisation de la CPPNI dans sa mission de négociation

Article 6.2.1

Calendrier des négociations

Au regard des obligations légales et des objectifs de négociation de la branche des commerces de détail non alimentaires, les partenaires sociaux établissent, une fois par an lors de la dernière réunion de l'année en cours, le calendrier prévisionnel des négociations paritaires pour l'année à venir.

Ce calendrier est défini dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

En vue de l'établissement de ce calendrier, chaque délégation communique à l'autre au moins 15 jours avant la date fixée pour la CPPNI, les thèmes de négociation qu'elle propose pour l'année considérée. Ces thèmes sont ensuite choisis et actés en séance.

En application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission se réunit au moins trois fois par an en vue des négociations de branche annuelles, triennales et quinquennales prévues aux articles L. 2241-1 du code du travail.

Les partenaires sociaux conviennent que des réunions supplémentaires peuvent être organisées à la demande écrite conjointe d'au moins deux organisations syndicales de salariés ou d'une organisation patronale, membres de la CPPNI. Dans ce cas, la commission se réunit dans le mois qui suit la réception de la demande par le secrétariat de la CPPNI.

Article 6.2.2

Ordre du jour des réunions

L'ordre du jour des réunions est fixé par les membres de la CPPNI, à l'issue de la réunion paritaire de négociation précédente et ce, en cohérence avec le calendrier prévisionnel visé à l'article 6.2.1 du présent accord. Le cas échéant, il peut être complété en cas de nécessité notamment liée à l'agenda social ou à de nouvelles dispositions légales et/ou réglementaires.

Article 6.2.3

Convocation aux réunions

Pour chaque réunion de négociation de la CPPNI, 15 jours au moins avant la date fixée pour la CPPNI, le secrétariat adresse une convocation par courriel ou par tout autre moyen, à chaque membre de la commission.

Les documents de travail, s'ils ne sont pas joints à la convocation, devront être adressés à chacun des membres de la CPPNI, au plus tard 10 jours avant la réunion.

Article 6.2.4

Décisions de la CPPNI dans sa mission de négociation

Les décisions de la CPPNI sont prises selon les règles majoritaires telles que définies par les dispositions légales et réglementaires applicables.

Les accords doivent être signés d'une part, par les organisations patronales représentatives dans la branche et d'autre part par les organisations syndicales représentatives dans la branche dans les conditions des articles L. 2231-9 et L. 2232-6 du code du travail.

Article 6.2.5

Relevé de décisions ou compte rendu des réunions

Avant chaque réunion de la commission, les partenaires sociaux décident si la réunion de négociation de la CPPNI donne lieu à la rédaction d'un relevé de décisions ou d'un compte rendu par le secrétariat de la commission.

Article 7

La CPPNI dans sa mission d'interprétation

Lorsqu'elle est saisie conformément aux dispositions prévues aux articles 7.2.1 et 7.2.2 du présent accord, la CPPNI a compétence pour émettre des avis d'interprétation de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, de ses avenants et annexes ou d'un accord collectif, dans les conditions définies ci-après.

Article 7.1

Mission d'interprétation de la commission

Article 7.1.1

Avis d'interprétation d'une disposition conventionnelle

Dans sa mission d'interprétation, la CPPNI est chargée de résoudre les difficultés d'interprétation nées de l'application des textes conventionnels ou des accords collectifs.

Article 7.1.2

Avis d'interprétation à la demande d'une juridiction

Conformément à l'article L. 2232-9 I du code du travail, la CPPNI peut rendre un avis à la demande d'une juridiction judiciaire, sur l'interprétation d'une ou plusieurs dispositions conven-

tionnelles, y compris les avenants et annexes, ou d'un accord collectif présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges, dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Article 7.2

Fonctionnement de la commission

Article 7.2.1

Présentation des demandes

Pour toute demande d'interprétation, la CPPNI doit être saisie par lettre recommandée avec accusé de réception adressé au secrétariat de la commission.

À réception de la demande, les membres de la CPPNI auront la possibilité de solliciter toutes pièces nécessaires à l'instruction de la demande. Dans ce cas, le secrétariat adresse, par courriel ou par tout autre moyen, la liste des éléments complémentaires à communiquer à la CPPNI.

Article 7.2.2

Modalités de saisine

Dans le cadre de sa mission d'interprétation, la CPPNI peut être saisie :

- à l'initiative de l'un de ses membres,
- à l'initiative d'une organisation syndicale ou d'une organisation patronale ;
- directement par un salarié ou plusieurs salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détails non alimentaires ;
- directement par un employeur relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détails non alimentaires ;
- par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La CPPNI se réunit, dans la mesure du possible, dans le mois qui suit la réception de la demande dont elle est saisie, à l'exception d'un délai plus court imparti en cas de saisine émanant d'une juridiction. À défaut, elle se réunit au plus tard dans les 2 mois suivant la réception de la demande.

Article 7.2.3

Désignation des membres de la CPPNI dans sa mission d'interprétation

Dans la mesure du possible, les partenaires sociaux conviennent que les membres de la CPPNI siégeant en commission d'interprétation doivent être désignés en fonction de leur connaissance du sujet faisant l'objet de la saisine de la commission.

Dans tous les cas, un membre de la CPPNI ne pourra pas siéger lorsqu'il aura un lien professionnel direct ou indirect avec l'entreprise qui a saisi la commission d'interprétation.

Article 7.2.4

Convocation

Les membres de la CPPNI sont convoqués par le secrétariat au moins 15 jours avant la date fixée pour la réunion par courriel ou par tout autre moyen.

La convocation comprend :

- la date, le lieu et l'heure de la réunion ;
- l'ordre du jour fixé par le président et le vice-président ;
- le dossier de demande d'interprétation.

Article 7.2.5

Décisions de la CPPNI dans sa mission d'interprétation

La commission rend ses avis dans les conditions suivantes :

- l'avis d'interprétation est adopté s'il est signé d'une part par les organisations patronales représentatives dans la branche et d'autre part par les organisations syndicales représentatives dans la branche dans les conditions des articles L. 2231-9 et L. 2232-6 du code du travail.

Dans cette hypothèse, l'avis vaut avenant interprétatif et aura la même valeur contractuelle qu'un texte conventionnel. Il sera alors soumis à la procédure d'extension et annexé à la convention collective ;

- à défaut d'avis adopté dans les conditions ci-dessus, la commission sera réputée être dans l'impossibilité de rendre un avis d'interprétation. Un procès-verbal de désaccord faisant état de la position de chaque collègue (patronal et salarial) sera alors rédigé sur le sujet.

Ces règles s'appliquent à toutes les situations de saisine de la commission d'interprétation.

Article 7.2.6

Rédaction et notification de l'avis d'interprétation

L'avis d'interprétation devra être établi par la commission, conformément à la décision arrêtée. Ce dernier sera notifié, par le secrétariat, dans le délai de 1 mois suivant la réunion au cours de laquelle il a été pris :

- à l'auteur de la saisine ;
- à l'ensemble des organisations syndicales et patronale(s) représentatives au sein de la branche.

En application des dispositions de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire, les avis d'interprétation pourront être transmis au juge à sa demande.

Article 8

Autres missions de la CPPNI

Article 8.1

Missions d'intérêt général de la CPPNI

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, la CPPNI exerce également, dans son champ d'application, des missions d'intérêt général.

Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle exerce un rôle prépondérant en matière de veille sur les conditions de travail et l'emploi des salariés des commerces de détail non alimentaires. À ce titre, les membres de la CPPNI sont informés, des travaux de la commission nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche.

Article 8.2

Rapport annuel d'activité

En application de l'article L. 2232-9, 3° du code du travail, la CPPNI établit, tous les ans, un rapport d'activité sur la base d'un projet rédigé par le secrétariat de la commission.

Ce rapport annuel comprend :

- un bilan des accords collectifs d'entreprise dans les conditions prévues à l'article 8.3 du présent accord ;

- une étude des éventuels impacts de ces accords sur les conditions de travail des salariés de la branche et sur la concurrence entre les entreprises de la branche ;
- les éventuelles recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce rapport sera transmis par le secrétariat de la commission au ministère du travail et versé dans la base de données nationale prévue à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Tout changement d'adresse éventuel devra être notifié par le secrétariat de la CPPNI au ministère du travail.

Article 8.3

Observatoire paritaire de la négociation collective

Article 8.3.1

Missions de l'observatoire paritaire

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

Cet observatoire est chargé d'établir, une fois par an, un bilan quantitatif et qualitatif de la négociation collective d'entreprise ou d'établissement relevant du champ d'application de la convention collective nationale.

Ce bilan, réalisé par thèmes de négociation et par tailles d'entreprise, est présenté à la CPPNI.

Article 8.3.2

Communication obligatoire des accords d'entreprise ou d'établissement à la CPPNI

Le bilan de la négociation collective d'entreprise ou d'établissement sert à réaliser le rapport annuel d'activité de la CPPNI.

À ce titre, les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires sont tenues de communiquer, à la CPPNI, les accords qu'elles ont conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la 3^e partie du code du travail.

La communication de ces accords, signés et rendus anonymes, doit être effectuée par la partie la plus diligente par courriel à l'adresse du secrétariat de la commission figurant à l'article 5.2 du présent accord. L'envoi doit être accompagné :

- d'une fiche de dépôt de l'accord figurant en annexe du présent accord ;
- d'une version de l'accord signé par les parties en format PDF ;
- et d'une version de l'accord signé en format Word.

Dès réception, le secrétariat accuse réception des conventions et accords transmis, puis les adresse à chaque membre de la CPPNI.

CHAPITRE III

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE CONCILIATION (CPNC)

Article 9

Attributions de la CPNC

La CPPNI peut être saisie d'une demande de conciliation par un salarié ou un employeur de la branche pour tenter de concilier les parties sur un litige les opposant concernant l'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, d'un de ses accords, avenants et/ou annexes, et que ce dernier n'a pu être réglé au niveau de l'entreprise.

Article 10

Fonctionnement de la CPNC

Article 10.1

Présentation de la demande et modalités de saisine

La commission paritaire nationale de conciliation (CPNC) peut être saisie par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au secrétariat de la commission.

La demande de saisine doit être motivée et préciser l'objet et l'historique du différend.

La CPNC se réunit, au plus tard, dans les 2 mois qui suivent la réception de la demande de saisine.

Article 10.2

Composition de la CPNC

La commission est composée de deux collèges :

- un collège des salariés comprenant un représentant titulaire de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires ;
- un collège employeurs comprenant un nombre total de représentants égal à celui du collège salariés et désignés par la ou les organisations patronales représentatives.

À chaque titulaire correspond un membre suppléant désigné dans les mêmes conditions. Les membres suppléants participent aux réunions.

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

Les organisations syndicales et patronales communiquent, au secrétariat de la CPNC, les coordonnées complètes de leurs représentants.

En cas de changement dans leur délégation, les organisations concernées en informent le secrétariat de la commission dans les meilleurs délais.

Article 10.3

Convocation

Les membres de la commission sont convoqués par le secrétariat au moins 15 jours avant la date fixée pour la réunion par courriel ou par tout autre moyen.

La convocation, adressée aux représentants désignés conformément à l'article 10.2 du présent accord, comprend :

- la date, le lieu et l'heure de la réunion ;
- l'ordre du jour fixé par le président et le vice-président ;
- le dossier de demande de conciliation.

Article 10.4

Décisions

Article 10.4.1

Présence des parties au litige à la réunion de conciliation

Avant toute délibération, la commission reçoit chaque partie au litige afin, d'une part, de recueillir leurs explications et d'autre part, de poser ses questions. Elles peuvent être assistées de toute personne de leur choix.

À défaut de pouvoir se présenter à la réunion de conciliation, la commission demande à chaque partie leurs observations écrites dans un délai raisonnable qui devront être envoyées par courrier avec accusé réception conformément au calendrier fixé par la commission.

Les observations écrites devront être adressées à l'ensemble des parties intéressées au litige dans les mêmes formes.

Chaque partie pourra répondre, dans les mêmes formes, aux premières observations écrites conformément au calendrier fixé par la commission.

Toute observation parvenue hors délai, le cachet de la poste faisant foi, sera écartée des débats.

À défaut de présentation à la réunion de conciliation et à défaut de présentation d'observations écrites d'une des parties dans les délais prévus, le cachet de la poste faisant foi, la commission considérera que la partie refuse de participer à la tentative de conciliation.

Le refus d'une des parties au litige de participer à la réunion de conciliation n'empêche pas la commission de statuer.

Article 10.4.2

Conciliation des parties

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission paritaire nationale de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ. Il est signé des membres de la commission ainsi que des parties au conflit. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties, par le secrétariat de la CPPNI.

Article 10.4.3

Échec de la conciliation

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé. Il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties concernées.

Article 10.4.4

Notification et conservation des décisions rendue par la CPNC

Le secrétariat de la CPNC notifie ces décisions à chacune des parties par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai maximum de 8 jours ouvrés.

Les conciliations et décisions rendues par la CPNC sont conservées par le Secrétariat qui les tient à la disposition des membres de la CPPNI.

Article 10.5

Compte rendu de la commission paritaire nationale de conciliation (CPNC)

À l'issue de chaque réunion, un compte rendu est établi par le secrétariat de la commission, puis adressé à chaque membre.

CHAPITRE IV

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPNEFP)

Conformément aux dispositions définies par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) procède à l'élaboration et au suivi de la mise en œuvre de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle dans la branche des commerces de détail non alimentaires.

Article 11

Missions

La CPNEFP a pour mission générale de promouvoir la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche des commerces de détail non alimentaires.

Article 11.1

Missions de la CPNEFP en matière d'emploi

La CPNEFP permet l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans la branche.

Elle a également un rôle d'étude des emplois de la branche, de leur évolution et en particulier :

- l'analyse de la structure des emplois ;
- l'analyse de l'évolution des qualifications en fonction notamment de l'évolution des technologies :
 - analyse de l'adéquation des formations existantes aux besoins des entreprises ;
 - analyse des flux d'emploi et contribution à leur régulation en vue de prévenir, ou, à défaut, de corriger, les déséquilibres entre l'offre et la demande.

Elle contribue à l'insertion professionnelle des jeunes et au maintien dans l'emploi.

Article 11.2

Missions de la CPNEFP en matière de formation

La CPNEFP définit la politique de formation de la Branche, adaptée aux besoins des salariés et des entreprises et en fixe les priorités et les orientations, notamment au regard des informations issues de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Pour ce faire, la commission :

- met en œuvre une politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC). Dans ce cadre, avec l'appui de l'opérateur de compétences qu'ils ont désigné, les partenaires sociaux de la branche pourront définir des actions pour accompagner les TPE/PME dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle et faciliter l'accès à la formation des salariés de ces entreprises ;
- fixe les grandes orientations en matière de formation professionnelle et d'alternance, qui seront mises en œuvre par l'opérateur de compétences dont relève la branche.
- s'assure de la mise en œuvre effective des priorités et orientations définies ;
- met à disposition des chefs d'entreprise et des institutions représentatives du personnel les résultats des études menées au sein de la branche ainsi que les conclusions et les recommandations formulées par la CPNEFP en matière de priorités de formation professionnelle et d'alternance ;
- Suit les accords conclus à l'issue de la négociation triennale sur les orientations, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle.

La CPNEFP intervient notamment :

a) Dans la coconstruction des certifications adaptées aux besoins des salariés et des entreprises des commerces de détail non alimentaires.

b) En matière de formation initiale et de validation des acquis de l'expérience (VAE) en participant :

- à la définition des formations professionnelles ou techniques spécifiques à la branche ;
- à la politique de la branche pour la formation des formateurs et l'accueil des stagiaires en entreprises, y compris la politique en matière de tutorat ;
- à des jurys nationaux de délivrance de titres et diplômes.

c) En participant à la définition des formations de reconversion souhaitées par la branche.

d) En matière de formation en alternance (apprentissage, contrats de professionnalisation, promotion et reconversion par l'alternance [ProA], etc.) :

- en contribuant à la définition des priorités de la Branche dans ces domaines ;
- en déterminant des niveaux de prises en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation en fonction notamment du niveau de qualification et du type de certification professionnelle.

e) En contribuant à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle existant pour les différents niveaux de qualification ou à créer (exemples : promotion ou reconversion par l'alternance [ProA], projet de transition professionnelle).

Article 11.3

Missions de la CPNEFP en matière d'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

La CPNEFP est chargée d'élaborer la liste des travaux à réaliser et d'examiner les résultats obtenus par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Article 12

Composition de la commission

La CPNEFP est composée comme suit :

- un collège salarial comprenant un nombre égal de représentants (un titulaire et un suppléant de chacune des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national) ;
- un collège employeur comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège salarial.

Tous les 2 ans, la commission choisit parmi ses membres :

- un président ;
- et un vice-président.

Chacun appartient à un collège différent. L'un est désigné par le collège des employeurs, l'autre par le collège des salariés.

La présidence est assurée alternativement par chaque collège pour une durée de 2 ans, le collège qui n'a pas la présidence assumant la vice-présidence.

Le collège qui détient la présidence de la commission détient la vice-présidence de la section professionnelle paritaire (SPP) prévue au chapitre V du présent accord.

À chaque renouvellement, la répartition des postes s'effectue alternativement et paritairement entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés.

Article 13

Fonctionnement de la commission

Article 13.1

Convocation des membres et participation aux réunions

La CPNEFP se réunit au moins trois fois par an et chaque fois qu'elle est convoquée par le ou la président(e) et le ou la vice-président(e).

Des réunions exceptionnelles peuvent être fixées à l'initiative :

- soit du ou de la président(e) ;
- soit d'au moins trois organisations membres de la CPNEFP. Dans ce cas, le ou la président(e) prend acte de la demande et fait établir la convocation sur l'ordre du jour proposé par les auteurs de la demande.

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions.

La convocation est adressée au moins 15 jours à l'avance. Les documents nécessaires à la discussion sont envoyés au moins 8 jours avant la date fixée pour la réunion.

Le ou la président(e) fixe l'ordre du jour conjointement avec le ou la vice-président(e). En cas de désaccord sur l'ordre du jour, chacun des points y est inscrit avec mention du demandeur.

Le ou la président(e) et le ou la vice-président(e) assurent la préparation, la tenue des réunions et l'exécution des décisions de la commission. Ils conduisent les débats et font établir le relevé de décisions par le Secrétariat. En cas d'absence des deux, ils sont remplacés par un membre de leur collège d'appartenance.

Les relevés de décisions sont signés par le ou la président(e) et le ou la vice-président(e) et proposés pour approbation des membres de la CPNEFP lors de la réunion suivante.

Article 13.2

Modalités des délibérations

La CPNEFP prend ses décisions à la majorité des membres présents ou représentés. Chaque membre ne peut disposer de plus de deux voix y compris la sienne.

La présence d'au moins deux membres titulaires et/ou suppléants de chacun des collèges est requise pour la validité des décisions arrêtées par la CPNEFP.

Le titulaire a voix délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives. Les suppléants sont destinataires des mêmes documents. En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir au membre de la CPNEFP de son choix.

Le formulaire donnant pouvoir doit être joint à la convocation.

Article 13.3

Secrétariat de la commission

Le secrétariat de la CPNEFP est assuré par le secrétariat des commissions paritaires nationales prévu à l'article 4.2 du présent accord.

Article 14

Concours et contributions extérieurs

Pour assurer ses missions, la CPNEFP s'appuie, entre autres, sur les travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

La CPNEFP peut également solliciter des concours, avis et conseils extérieurs, ou tous organismes appropriés pour les inviter à contribuer à ses objectifs.

Article 15

Communication

Le ou la président(e) et le ou la vice-président(e) rendent compte au moins une fois par an, aux membres de la CPPNI, des activités et des décisions de la CPNEFP.

Ils font connaître les décisions et recommandations, arrêtées par la CPNEFP, aux commissions paritaires nationales de la branche, afin de mettre en œuvre une communication pour en faire la publicité auprès des entreprises et de leurs salariés.

CHAPITRE V

SECTION PROFESSIONNELLE PARITAIRE (SPP)

La section professionnelle paritaire (SPP) met en œuvre les orientations et la politique de formation définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Elle est créée au sein de l'opérateur de compétences désigné par la branche.

Cette commission a pour objet de réguler et de suivre l'emploi des fonds de la formation professionnelle de la branche. Elle remplit les missions définies par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

Conventionnellement, la composition et le fonctionnement interne à la branche sont les mêmes que ceux de la CPNEFP définis au chapitre IV du présent accord. Ils pourront être adaptés selon les modalités définies par l'opérateur de compétences désigné par la branche.

Article 16

Composition de la SPP

La SPP est composée comme suit :

- un collège salarial comprenant un nombre égal de représentants (un titulaire et un suppléant de chacune des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national) ;
- un collège employeur comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège salarial.

Tous les 2 ans, la SPP choisit parmi ses membres :

- un président
- et un vice-président.

Chacun appartient à un collège différent. L'un est désigné par le collège des employeurs, l'autre par le collège des salariés.

La présidence est assurée alternativement par chaque collège pour une durée de 2 ans, le collège qui n'a pas la présidence assumant la vice-présidence.

Le collège qui détient la présidence de la SPP détient la vice-présidence de la CPNEFP prévue au chapitre IV du présent accord.

À chaque renouvellement, la répartition des postes s'effectue alternativement et paritairement entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés.

Article 17

Fonctionnement de la SPP

Article 17.1

Convocation des membres et participation aux réunions

La SPP se réunit au moins trois fois par an et chaque fois qu'elle est convoquée par le ou la président(e) et le ou la vice-président(e).

Des réunions exceptionnelles peuvent être fixées à l'initiative :

- soit du ou de la président(e) ;
- soit d'au moins trois organisations membres de la SPP. Dans ce cas, le ou la président(e) prend acte de la demande et fait établir la convocation sur l'ordre du jour proposé par les auteurs de la demande.

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions.

La convocation est adressée au moins 15 jours à l'avance. Les documents nécessaires à la discussion sont envoyés au moins 8 jours avant la date fixée pour la réunion.

Le ou la président(e) fixe l'ordre du jour conjointement avec le ou la vice-président(e). En cas de désaccord sur l'ordre du jour, chacun des points y est inscrit avec mention du demandeur.

Le ou la président(e) et le ou la vice-président(e) assurent la préparation, la tenue des réunions et l'exécution des décisions de la SPP. Ils conduisent les débats et font établir le relevé de décisions par le secrétariat. En cas d'absence des deux, ils sont remplacés par un membre de leur collège d'appartenance.

Les relevés de décisions sont signés par le ou la président(e) et le ou la vice-président(e) et proposés pour approbation des membres de la SPP lors de la réunion suivante.

Article 17.2

Modalités des délibérations

La SPP prend ses décisions à la majorité des membres présents ou représentés. Chaque membre ne peut disposer de plus de deux voix y compris la sienne.

La présence d'au moins deux membres titulaires et/ou suppléants de chacun des collèges est requise pour la validité des décisions arrêtées par la SPP.

Le titulaire a voix délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives. Les suppléants sont destinataires des mêmes documents. En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir à un membre de la SPP de son choix.

Le formulaire donnant pouvoir doit être joint à la convocation.

Article 17.3

Secrétariat de la commission

Le secrétariat de la SPP est assuré par l'opérateur de compétences désigné par la branche.

Article 18

Missions de la SPP

La SPP a pour missions notamment :

- de réguler les fonds collectés et destinés au financement des différents dispositifs de formation ;
- de mettre en application les axes prioritaires de formation continue des entreprises, conformément aux recommandations de la CPNEFP ;
- de définir des priorités de formations et des règles de prise en charge pour accompagner les entreprises de moins de 50 salariés dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et dans leurs projets de formation, en cohérence avec les dispositions conventionnelles, les avis et les orientations de la CPNEFP.

La SPP veillera à ce que les orientations définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) soient prises en accord avec les prérogatives de gestion et les décisions de l'opérateur de compétences au regard de l'équilibre des fonds gérés.

TITRE III

DISPOSITIONS FINALES

Article 19

Suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent d'effectuer un bilan du présent accord à l'issue de la première année, à compter de sa date d'entrée en vigueur et d'examiner les suites à donner au présent accord si des modifications de la législation intervenaient en la matière.

Article 20

Dispositions pour les entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu et de son objet et compte tenu que 94 % de la branche ont moins de 10 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 21

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à la date de signature, dans le respect des dispositions légales.

Article 22

Publicité et formalités de dépôt

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires.

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail, en vue de son extension.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Article 23

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt, par la partie la plus diligente, auprès des services du ministère du travail dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 24

Révision

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision, en la motivant et en la portant à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré à l'accord.

La procédure de révision devra être engagée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Aucune demande de révision d'une disposition du présent accord ne pourra, sauf cas exceptionnel ou urgence (notamment en cas de modification du contexte législatif ou réglementaire), être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Les négociations concernant une demande de révision auxquelles seront invitées les parties signataires du présent accord ou ayant adhéré à ce dernier, devront s'ouvrir dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande de révision.

Article 25

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord avec un préavis de 6 mois minimum et ne pourra prendre effet qu'à la fin de l'année civile qui suit la fin du délai de préavis.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec avis de réception.

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais pour apprécier la situation ainsi créée.

Fait à Paris, le 27 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3255

Convention collective nationale
IDCC : 1619. – CABINETS DENTAIRES

AVENANT DU 5 JUILLET 2019
RELATIF À LA MODIFICATION DE L'ANNEXE I À LA CONVENTION COLLECTIVE
NOR : ASET1951284M
IDCC : 1619

Entre :

FSDL ;

UD ;

CDE,

D'une part, et

FSPSS FO ;

FSAS CGT ;

UNSA santé sociaux ;

SNISPAD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit

Le présent avenant à la convention collective nationale des cabinets dentaires a pour objet de mettre à jour plusieurs articles de l'annexe I : classification des emplois, afin de se mettre en conformité avec les récentes évolutions concernant notamment la profession d'assistant dentaire, la formation continue obligatoire et la définition de la prime de secrétariat.

Il remplace l'actuelle annexe I « Classification des emplois dans son intégralité ».

Nouvelle rédaction de l'annexe I « Classification des emplois »

« ANNEXE I

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

I. – EMPLOIS DE LA FABRICATION DE PROTHÈSE DENTAIRE

1.1. Description de l'activité de prothèse dentaire

Le praticien est responsable du traitement global des maladies de la bouche.

À ce titre, il est seul responsable du traitement prothétique, qui vise à rétablir l'intégrité du système manducateur.

À partir des indications techniques, empreintes ou moulages fournis exclusivement par le praticien, le prothésiste dentaire de laboratoire réalise l'appareillage destiné à la restauration et au rétablissement fonctionnel et esthétique du système manducateur.

Le prothésiste dentaire de laboratoire est donc un professionnel ayant une connaissance parfaite de la morphologie dentaire et un sens poussé de l'harmonie et de l'esthétique faciales. Il doit également être capable de maîtriser une fabrication de grande précision faisant appel à une technologie très avancée.

1.2. Définition des niveaux de qualification

Le titulaire des diplômes professionnels de prothésiste dentaire (CAP, brevet professionnel, brevet de maîtrise, brevet technique des métiers, brevet de technicien supérieur) acquiert la qualification de prothésiste dentaire de laboratoire.

Au sein de cette qualification, les prothésistes dentaires de laboratoire sont classés en 4 niveaux :

Niveau 1 : technicien en prothèse dentaire titulaire du CAP

Professionnel ayant les connaissances de base permettant de modifier et réaliser sur indications techniques tous les travaux tels que sont définis dans le référentiel du CAP, à savoir la réalisation de travaux prothétiques en matière plastique, métallique ou métalloplastique : couronnes coulées, bridges simples, couronnes à incrustation vestibulaire.

Niveau 2 : technicien qualifié en prothèse dentaire titulaire du bac professionnel/ brevet professionnel, brevet technique des métiers, brevet de maîtrise de niveau IV

Professionnel capable de concevoir et réaliser tous les travaux prothétiques de qualité correspondant aux domaines de compétences suivants :

Prothèse amovible résine : PAT (prothèse adjointe totale) bi maxillaire respectant les critères fonctionnels et esthétiques d'une prothèse totale.

Prothèse fixée céramique : réalisation d'éléments unitaires contigus dans la limite de 4 éléments, pilier ou inter de bridge avec montage simple, d'après découpes classiques.

Prothèse mobile métallique : réalisation de châssis métalliques maxillaires ou mandibulaires conventionnels.

Prothèse combinée (attachement) : restauration prothétique de petite envergure avec attachement pouvant réunir une prothèse fixée et mobile métallique ou totale supra radiculaire.

Conception assistée par ordinateur.

Niveau 3 : technicien hautement qualifié titulaire du brevet de technicien supérieur, brevet technique des métiers supérieur, brevet de maîtrise de niveau III

Ce technicien hautement qualifié doit être capable de réaliser tous les travaux de haute technicité demandés à l'examen du brevet technique des métiers supérieur, correspondant aux domaines de compétences suivants :

- conception technique ;
- orthopédie dento-faciale (sous réserve que le laboratoire effectue ce domaine de compétence) ;
- prothèse fixée céramique ;
- prothèse combinée ;
- prothèse amovible totale ;
- prothèse sur implant (sous réserve que le laboratoire effectue ce domaine de compétence) ;
- conception/fabrication assistées par ordinateur.

Niveau 4 : chef de laboratoire

Professionnel possédant le profil du technicien dentaire hautement qualifié et ayant, de plus, la responsabilité du laboratoire : dirige le personnel, organise, distribue et contrôle le travail. Le chef de laboratoire devra obligatoirement être inscrit à une caisse de retraite des cadres.

II. – EMPLOIS D’ASSISTANT DENTAIRE

2.1. Exercice de la profession

2.1.1. Description de l’activité d’assistant dentaire

La profession d’assistant dentaire consiste à assister le chirurgien-dentiste ou le médecin exerçant dans le champ de la chirurgie dentaire dans son activité professionnelle, sous sa responsabilité et son contrôle effectif. Dans ce cadre, l’assistant dentaire contribue aux activités de prévention et d’éducation pour la santé dans le domaine bucco-dentaire.

L’assistant dentaire est soumis au secret professionnel.

La liste des activités ou actes que l’assistant dentaire peut se voir confier est déterminée par décret en Conseil d’État pris après avis de l’Académie nationale de médecine et de l’académie nationale de chirurgie dentaire. Elle est précisée à l’article 2.4 de la présente annexe.

2.1.2. Personnes habilitées à exercer la profession d’assistant dentaire

2.1.2.1. Peuvent exercer la profession d’assistant dentaire :

- les personnes titulaires du titre d’assistant dentaire, délivré par la commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle conformément au décret n° 2016-1646 du 1^{er} décembre 2016 relatif aux modalités d’exercice de la profession d’assistant dentaire et à l’arrêté du 8 juin 2018 relatif à la formation conduisant au titre d’assistant dentaire ;
- les personnes titulaires du titre d’assistant dentaire, délivré par la commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle, ayant effectué leur formation avant la date d’entrée en vigueur de cet arrêté.

Sont également autorisées à exercer la profession d’assistant dentaire, les personnes en cursus de formation ou de validation des acquis de l’expérience en vue d’obtenir le titre d’assistant dentaire.

2.1.2.2. L’exercice de la profession d’assistant dentaire par des personnes ressortissantes d’un État membre de l’Union européenne ou d’un autre État partie à l’accord sur l’espace économique européen est autorisé après étude de dossier.

Le préfet de la région dans le ressort de laquelle se situe le lieu d’établissement de l’intéressé, délivre après avis de la commission des assistants dentaires l’autorisation d’exercice prévue par les textes en vigueur, au vu d’une demande accompagnée d’un dossier présenté et instruit selon les modalités fixées par l’arrêté paru à ce sujet.

Il accuse réception de la demande dans le délai de 1 mois à compter de sa réception.

Le silence gardé par le préfet de région à l’expiration d’un délai de 4 mois à compter de la réception du dossier complet vaut décision de rejet de la demande.

La commission examine l’ensemble de la formation et de l’expérience professionnelle du demandeur selon les modalités prévues par les textes en vigueur.

Sont fixées par arrêté du ministre chargé de la santé :

- 1° La composition du dossier produit à l’appui de la demande d’autorisation.
- 2° La composition du jury de l’épreuve d’aptitude et les modalités d’organisation de cette épreuve.
- 3° Les modalités d’organisation et d’évaluation du stage d’adaptation.
- 4° Les informations à fournir dans les états statistiques.

Le contrôle par l'autorité compétente de la maîtrise de la langue française par le demandeur donne lieu à une décision qui peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif territorialement compétent.

2.1.2.3. L'exercice de la profession d'assistant dentaire par des personnes ressortissantes d'un État hors Union européenne est autorisé après étude du dossier.

La CPNE-FP (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) des cabinets dentaires est seule habilitée à délivrer l'autorisation d'exercice prévue par les textes en vigueur, au vu d'une demande accompagnée d'un dossier présenté et instruit au cours d'une commission réunie à cet effet.

La CPNE-FP des cabinets dentaires accuse réception de la demande dans le délai de 1 mois à compter de sa réception.

Elle examine l'ensemble de la formation et de l'expérience professionnelle du demandeur selon les modalités prévues par les textes en vigueur.

Le contrôle par l'autorité compétente de la maîtrise de la langue française par le demandeur donne lieu à une décision qui peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif territorialement compétent.

2.1.2.4. Exercice de la profession par des étudiants en chirurgie dentaire

Les étudiants en chirurgie dentaire peuvent être autorisés à exercer la profession d'assistant dentaire en tant que remplaçant lorsqu'ils ont validé le premier cycle des études odontologiques suivi en France.

L'étudiant en chirurgie dentaire remet à l'employeur de l'assistant dentaire remplacé, une autorisation délivrée par le conseil départemental de l'ordre des chirurgiens-dentistes du département dans lequel exerce l'assistant dentaire que l'étudiant remplace.

Cette autorisation est établie sur la base d'une attestation constatant la durée des études effectuées et remise à l'étudiant par le directeur de l'unité de formation et de recherche auprès de laquelle il est inscrit en vue de l'obtention du diplôme d'État de docteur en chirurgie dentaire.

Cette autorisation est valable 1 an sur l'ensemble du territoire. Elle peut être renouvelée dans les mêmes conditions, sur justification de la poursuite des mêmes études.

Tout avis défavorable du conseil de l'ordre des chirurgiens-dentistes est motivé.

2.1.2.5. Enregistrement des membres de la profession d'assistant dentaire

Conformément aux textes en vigueur, l'agence régionale de santé du lieu d'exercice professionnel des personnes autorisées à exercer la profession d'assistant dentaire procède à l'enregistrement de l'assistant dentaire au vu du titre de formation ou de l'autorisation présenté par l'intéressé ou, à défaut, de l'attestation qui en tient lieu.

L'assistant dentaire informe l'agence, dans le délai de 1 mois, de tout changement de sa situation professionnelle, de prise ou d'arrêt de fonction supplémentaire ou de cessation, temporaire ou définitive, d'activité.

Nul ne peut exercer la profession d'assistant dentaire si son titre de formation ou autorisation n'a pas été enregistré conformément au premier alinéa du présent article.

Il est établi, pour chaque département, par le directeur général de l'agence régionale de santé, une liste de ces professionnels portée à la connaissance du public.

Les étudiants en chirurgie dentaire mentionnés à l'article 2.1.2.4 de la présente annexe sont enregistrés sur une liste spécifique.

La prise en charge des modalités de cet enregistrement est réalisée selon les modalités décrites à l'article 6.1.5 de la convention collective nationale des cabinets dentaires.

2.1.2.6. Remplacement de l'assistant dentaire absent

Par dérogation au présent article, l'article 3.6.3 de la convention collective nationale des cabinets dentaires prévoit que pendant la période d'absence continue ou discontinue inférieure ou égale à 4 mois, sur les 12 derniers mois, le salarié absent de manière continue ou discontinue pourra être remplacé par un salarié n'ayant pas la même qualification.

2.1.3. Périmètre de l'exercice de la profession d'assistant dentaire

L'assistant dentaire assume les tâches décrites à l'article 2.4 de la présente annexe sous la responsabilité et le contrôle effectif d'un chirurgien-dentiste.

Il est seul autorisé à seconder le chirurgien-dentiste dans l'aide opératoire au fauteuil.

L'assistant dentaire peut exercer aussi bien au sein d'un cabinet individuel que dans un cabinet de groupe ou un centre de soins. Il est soumis au secret professionnel.

2.1.4. L'assistant dentaire ne peut en aucun cas se substituer à la personne du chirurgien-dentiste quant aux prérogatives attachées au diplôme de chirurgien-dentiste.

2.1.5. Un chirurgien-dentiste peut se faire aider dans son cabinet par un ou plusieurs assistants dentaires.

2.2. Formation

Elle est régie par l'arrêté du 8 juin 2018 relatif à la formation conduisant au titre d'assistant dentaire.

Le titre d'assistant dentaire atteste des compétences requises pour exercer les activités du métier d'assistant dentaire.

Il est délivré aux personnes ayant suivi la totalité de la formation conduisant à ce titre et réussi les épreuves de certification, sauf dispense partielle dans les cas prévus par l'arrêté du 8 juin 2018 relatif à la formation conduisant au titre d'assistant dentaire ou aux personnes ayant validé les acquis de leurs expériences professionnelles en vue de son obtention.

2.2.1. Conditions d'accès à la formation

2.2.1.1. Voies d'accès

Le titre d'assistant dentaire est obtenu par les voies suivantes :

- a) La formation en contrat de professionnalisation.
- b) La formation par apprentissage.
- c) La formation professionnelle continue.
- d) La validation des acquis de l'expérience professionnelle.
- e) La formation initiale.

2.2.1.2. Pour être admis à effectuer les études conduisant au titre d'assistant dentaire, le candidat doit être âgé de 18 ans révolus pour l'entrée en formation et justifier d'un titre ou diplôme de niveau V.

2.2.1.3. La sélection des candidats, réalisée par l'organisme de formation, s'opère sur la base d'un dossier déposé par le candidat et d'un entretien qui permet d'apprécier la candidature de chacun des postulants.

2.2.1.4. Sous réserve de la réussite aux épreuves de sélection prévues à l'article 2.2.1.3 :

1° Le titulaire d'un des diplômes mentionnés aux titres I^{er} à VII et IX du livre III de la quatrième partie du code de la santé publique ou d'un diplôme de préparateur en pharmacie hospitalière est dispensé des unités d'enseignement 7 et 8.

2° Le titulaire du diplôme de manipulateur en électroradiologie médicale est également dispensé de l'unité d'enseignement 6.

3° Le titulaire de la certification de qualification professionnelle d'aide dentaire est dispensé des unités d'enseignement 1, 3, 4 et 7. Il est également dispensé de l'unité d'enseignement 8, s'il exerce la profession d'aide dentaire depuis plus de 1 an à temps plein.

4° Le titulaire de la certification de qualification professionnelle d'auxiliaire vétérinaire qualifié est dispensé de l'unité d'enseignement 7.

Les personnes visées aux points 1° et 2° sont dispensées du suivi de l'enseignement en vue de l'obtention de l'attestation de formation aux gestes de soins d'urgence de niveau 2, si celle-ci a été validée depuis moins de 4 ans.

2.2.1.5. Sous réserve de la réussite aux épreuves de sélection prévues à l'article 2.2.1.3., le titulaire d'un diplôme ou d'un titre permettant l'exercice de la profession d'assistant dentaire ou de chirurgien-dentiste obtenu en dehors d'un État membre de l'Union européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'espace économique européen ou de la principauté d'Andorre ou de la Confédération suisse peut être dispensé d'une partie de la formation par la CPNE-FP des cabinets dentaires, après étude d'un dossier composé des pièces justificatives suivantes :

1. Une copie d'une pièce d'identité.
2. Une copie de son diplôme ou titre.
3. Un relevé du programme des études suivies, précisant le nombre d'heures de cours par matière et par année de formation, la durée et le contenu des stages cliniques effectués au cours de la formation ainsi que le dossier d'évaluation continue, le tout délivré et attesté par une autorité compétente du pays qui a délivré le diplôme ou le titre.
4. La traduction en français par un traducteur agréé auprès des tribunaux français de l'ensemble des documents prévus aux points 2 et 3.
5. Un curriculum vitae.
6. Une lettre de motivation.

2.2.1.6. L'admission définitive en formation est subordonnée à la présentation d'une attestation médicale d'immunisation et de vaccinations obligatoires conformément au texte du code de la santé publique en vigueur.

2.2.1.7. La prise en charge des droits annuels d'inscription et des frais de scolarité est fixée dans la convention de formation initiale ou professionnelle.

La CPNE-FP des cabinets dentaires est désignée comme seule compétente pour définir l'organisation de l'enseignement dans le cadre de la formation d'assistant dentaire.

Seuls les organismes de formations agréées par la CPNE-FP des cabinets dentaires sont habilités à mettre en œuvre la formation et à organiser les épreuves de validation des connaissances.

La formation doit être réalisée conformément aux objectifs définis par l'arrêté du 8 juin 2018 relatif à la formation conduisant au titre d'assistant dentaire.

La CPNE-FP des cabinets dentaires est seule habilitée à délivrer le titre d'assistant dentaire.

L'employeur est tenu d'assurer la formation interne nécessaire à l'exercice de la fonction et de laisser au salarié concerné le temps nécessaire lui permettant de participer à tous les stages, unités ou cours théoriques en vue de la préparation à la validation de la formation.

2.3. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Le titre d'assistant dentaire est accessible par la VAE à toute personne justifiant d'au moins 1 année d'expérience (équivalent temps plein, soit 1 607 heures) salariée, non salariée ou bénévole en rapport avec la certification visée.

Afin d'obtenir toute ou partie de la certification, le candidat doit :

- s'inscrire dans le parcours de VAE auprès de la CNPE-FP des cabinets dentaires et suivre la procédure définie par cette dernière ;
- présenter son dossier devant le jury ;
- valider les 8 compétences constitutives du dossier de validation (livret 2) ;
- s'engager à suivre les préconisations du jury si les 8 compétences ne sont pas validées lors du passage devant le jury.

2.4. Définition des activités ou actes réalisables par l'assistant dentaire

Les activités ou actes réalisables par l'assistant dentaire sont fixés par le décret n° 2016-1646 du 1^{er} décembre 2016 relatif aux modalités d'exercice de la profession d'assistant dentaire et précisés par l'arrêté du 8 juin 2018 relatif à la formation conduisant au titre d'assistant dentaire.

2.4.1. Activités professionnelles

Sous la responsabilité et le contrôle effectif du chirurgien-dentiste ou du médecin exerçant dans le champ de la médecine bucco-dentaire, l'assistant dentaire est habilité à pratiquer les activités suivantes dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité :

1° L'assistance du chirurgien-dentiste ou du médecin exerçant dans le champ de la médecine bucco-dentaire dans la réalisation des gestes avant, pendant et après les soins.

2° L'accueil des patients et la communication à leur attention.

3° L'information et l'éducation des patients dans le champ de la santé bucco-dentaire.

4° L'entretien de l'environnement de soins, des matériels liés aux activités et la gestion du risque infectieux.

5° La gestion et le suivi du dossier du patient.

6° Le recueil, la transmission des informations, la mise en œuvre de la traçabilité dans le cadre de la structure de soins.

7° L'accueil, l'accompagnement des assistants dentaires en formation ou nouveaux arrivants dans la structure et l'amélioration des pratiques professionnelles.

2.4.2. Activités détaillées

2.4.2.1. Assistance du praticien dans la réalisation des gestes avant, pendant et après les soins :

- préparation de l'environnement adapté aux soins à réaliser ;
- installation du patient en appliquant les bonnes pratiques d'ergonomie ;
- préparation des matériaux, produits et matériels nécessaires aux soins ;
- mise à disposition, présentation et manipulation des instruments, produits, matériels et autres dispositifs médicaux nécessaires aux soins ;
- assistance à la préparation, à la réalisation et au suivi des soins ;
- suivi du patient pendant le déroulement du soin et après le soin ;
- évaluation et suivi de la douleur du patient ;
- mise en œuvre de gestes de premiers secours.

2.4.2.2. Accueil et communication auprès des patients :

- accueil des patients, écoute et apport d'une réponse adaptée, y compris en situation difficile ;
- apport d'informations accessibles et adaptées au patient en tenant compte de ses besoins, de ses demandes et de la situation ;
- conduite d'un entretien de recueil de données médico-sociales nécessaires aux soins et à l'identification des situations d'urgence ;
- observation de l'état général du patient ;

- évaluation des capacités verbales et non verbales du patient ;
- traitement et transmission au praticien des données médico-sociales et des capacités verbales et non verbales du patient nécessaires aux soins ;
- apport au patient d’explications sur le fonctionnement de la structure de soins ;
- utilisation des outils de communication mis à disposition par la structure de soins ;
- organisation de l’espace d’accueil.

2.4.2.3. Informations et éducation des patients dans le champ de la santé bucco-dentaire :

- conduite d’un entretien d’éducation à la santé bucco-dentaire ;
- apport de conseils aux patients dans le domaine de l’éducation à la santé et de l’hygiène bucco-dentaire, de l’entretien des prothèses et orthèses bucco-dentaires, visant à promouvoir ou renforcer des comportements favorables à la santé ;
- apport aux patients de connaissances théoriques et pratiques relatives à l’hygiène bucco-dentaire, aux matériels et produits associés ;
- présentation et explication des documents de prévention et d’éducation à la santé bucco-dentaire ;
- apport d’éléments contributeurs à l’élaboration de documents d’information à la santé bucco-dentaire et de suivi de l’observance du patient ;
- explication de modalités nécessaires à la réalisation du soin et de son suivi.

2.4.2.4. Entretien de l’environnement de soins, des matériels liés aux activités et gestion du risque infectieux :

- entretien avant et après soins de la salle de stérilisation et de la salle de soins, planification de ces activités ;
- traitement des matériels et dispositifs médicaux ;
- prise en charge de la chaîne de stérilisation selon les recommandations en vigueur et planification de ces activités ;
- contrôles, traçabilité des différentes étapes de la stérilisation et alerte afin d’assurer la continuité des soins ;
- contrôle, conditionnement et rangement des matériels, matériaux, produits et dispositifs médicaux ;
- rangement et suivi des stocks de matériels, matériaux et produits et alerte afin d’assurer la continuité des soins ;
- tri et élimination des déchets dans les contenants appropriés en fonction des circuits définis par la réglementation en vigueur ;
- contribution à l’élaboration et à la mise en œuvre des procédures de gestion du risque infectieux.

2.4.2.5. Gestion et suivi du dossier du patient :

- prise de rendez-vous ;
- identification des urgences ;
- modification de l’agenda en fonction des informations recueillies, du contexte, des situations et des imprévus ;
- organisation du planning des soins du patient selon les consignes du praticien ;
- création et suivi du dossier administratif du patient ;
- création et suivi du dossier médical du patient ;
- utilisation de logiciels professionnels et métier ;
- préparation, selon les indications du praticien, des documents et informations nécessaires à la prise en charge du patient ;
- apport d’explications sur les modalités de prise en charge des soins ;
- saisie des actes selon les instructions du praticien ;

- préparation des feuilles de soins en vue de leur transmission ;
- suivi des transmissions ;
- encaissement des honoraires.

2.4.2.6. Recueil, transmission des informations par écrit et/ou par oral et mise en œuvre de la traçabilité, dans le cadre de la structure de soins :

- transmission des informations sur les soins, observations et mesures réalisées, au sein de la structure de soins ;
- transmission d'informations lors de réunions dans la structure de soins ;
- contribution à la coordination des soins des patients, dans le cadre de la structure de soins ;
- préparation en vue de la transmission et réception des documents nécessaires aux autres professionnels de santé en relation avec les soins du patient ;
- coordination et traçabilité avec les laboratoires de prothèse.

2.4.2.7. Accueil, accompagnement des assistants dentaires en formation ou nouveaux arrivants dans la structure et amélioration des pratiques professionnelles :

- accueil des personnes en formation, des nouveaux arrivants ;
- explication de l'organisation de la structure de soins et des fonctions de chaque professionnel ;
- apport des informations nécessaires sur les modalités de réalisation des activités des personnes en formation ;
- organisation des activités des personnes en formation ;
- accompagnement de la réalisation des activités et apport des explications nécessaires aux personnes en formation ;
- observation et réajustement si nécessaire de la réalisation des activités des personnes en formation ;
- apport d'une appréciation lors de l'évaluation de la personne en formation par le tuteur ;
- autoévaluation de ses pratiques professionnelles ;
- détermination de ses besoins en formation continue ;
- contribution à l'organisation ergonomique des postes de travail ;
- contribution à l'évaluation des risques professionnels au travail ;
- connaissance et respect des limites légales de son champ d'activités.

2.5. Rémunération

Le salaire de l'assistant dentaire qualifié et stagiaire est fixé, *a minima*, conformément à la grille des salaires en vigueur.

L'assistant dentaire bénéficie de la prime d'ancienneté au même titre que les autres salariés du cabinet dentaire.

L'assistant dentaire stagiaire n'en bénéficie cependant pas pendant la durée de sa formation (dans la mesure où la durée de celle-ci ne lui permet pas d'acquérir l'ancienneté nécessaire pour pouvoir prétendre au versement de cette prime).

Toutefois, une fois la qualification acquise, l'ancienneté doit être calculée depuis la date de son entrée dans l'entreprise.

Si l'assistant dentaire est amené à effectuer des travaux de secrétariat décrits au chapitre VII ci-dessous, il bénéficie de la prime de secrétariat telle que définie à l'article 3.16 de la convention collective nationale des cabinets dentaires.

2.6. Assistant dentaire “mention complémentaire”

2.6.1. Formation continue facultative

2.6.1.1. Formation

Seul l’assistant dentaire titulaire du titre d’assistant dentaire tel que mentionné au 2.1.2.1 de la présente annexe peut engager une formation continue en vue d’obtenir une mention complémentaire dans des disciplines spécifiques de la chirurgie dentaire, notamment en orthopédie dento-faciale (ODF).

La CPNE-FP des cabinets dentaires est seule habilitée à définir les mentions complémentaires, à élaborer les programmes afférents, à mettre en œuvre les formations, à définir le cahier des charges à destination des organismes de formation et à choisir ceux qui la délivreront.

La CPNE-FP des cabinets dentaires est seule habilitée à délivrer les mentions complémentaires aux salariés ayant satisfait à la validation de leur formation continue complémentaire.

Ne sont autorisés à organiser l’enseignement et les épreuves de validation que les organismes répondant au cahier des charges établi par la CPNE-FP des cabinets dentaires et choisis par celle-ci.

La formation en vue de l’obtention d’une mention complémentaire peut être financée sur le plan de développement des compétences.

La CPNE-FP des cabinets dentaires reconnaît l’équivalence aux assistants dentaires ayant obtenu antérieurement la qualification d’assistant dentaire qualifiée en ODF, délivrée par les organismes de formation (formation validée antérieurement à la décision de la CPNE-FP du 16 mars 2007 validant le référentiel de formation complémentaire en orthodontie de 100 heures).

2.6.1.2. Activités et actes réalisables par l’assistant dentaire “mention complémentaire ODF”

Il est l’auxiliaire particulièrement désigné pour assister les praticiens pratiquant l’orthopédie dento-faciale.

En complément de ses fonctions habituelles, l’assistant dentaire “mention complémentaire ODF” possède les connaissances spécifiques techniques, relationnelles et administratives nécessaires pour assister le praticien en orthopédie dento-faciale, acquises à l’issue d’une formation complémentaire dont le programme et la mise en œuvre sont confiés à la CPNE-FP des cabinets dentaires.

2.6.1.3. Rémunération

La mise en œuvre au sein du cabinet dentaire des compétences acquises par la formation et la validation d’une mention complémentaire telle que définie ci-dessus sera mentionnée sur le contrat de travail ou fera l’objet d’un avenant écrit audit contrat, qui précisera également le montant du complément de salaire correspondant à cette mise en œuvre, conformément à la grille salariale en vigueur.

III. – EMPLOIS D’AIDE DENTAIRE

3.1. Exercice de la profession

3.1.1. Personne habilitée à exercer la profession d’aide dentaire

Nul ne peut remplir les fonctions d’aide dentaire s’il n’est pas titulaire du certificat de qualification professionnelle d’aide dentaire reconnu par la CPNE-FP des cabinets dentaires ou en cursus de formation ou de validation des acquis de l’expérience, tels que décrits dans l’accord étendu du 1^{er} octobre 2004 relatif à la formation professionnelle dans les cabinets dentaires libéraux, et destiné à obtenir la qualification d’aide dentaire.

3.1.2. Remplacement de l'aide dentaire absent

3.1.2.1. Par dérogation au présent article, l'article 3.6.3 de la convention collective nationale des cabinets dentaires prévoit que, pendant la période d'absence continue ou discontinue inférieure ou égale à 4 mois sur les 12 derniers mois, le salarié absent de manière continue ou discontinue pourra être remplacé par un salarié n'ayant pas la même qualification.

3.1.2.2. Les étudiants en chirurgie dentaire peuvent être autorisés à exercer la profession d'aide dentaire en remplacement d'un aide dentaire en poste pendant les périodes de vacances universitaires lorsqu'ils ont validé le premier cycle des études odontologiques suivi en France.

3.1.3. Périmètre de l'exercice de la profession d'aide dentaire

L'aide dentaire assume les tâches décrites à l'article 3.3 sous la responsabilité et le contrôle effectif d'un chirurgien-dentiste ou sous le contrôle effectif d'une assistante dentaire à qui cette tâche est confiée par le chirurgien-dentiste, dans le cadre de l'activité du cabinet dentaire. Hormis le cas où l'aide dentaire effectue le remplacement d'un assistant dentaire dans le respect de l'article 3.6.3 de la convention collective nationale des cabinets dentaires, il ne peut être présent dans la salle de soins pendant la réalisation d'une intervention professionnelle effectuée par le praticien.

Il est soumis au secret professionnel.

3.1.4. Un chirurgien-dentiste peut se faire aider par un ou plusieurs aides dentaires.

3.2. Formation

3.2.1. La CPNE-FP des cabinets dentaires est seule compétente pour définir l'organisation de l'enseignement dans le cadre de la formation d'aide dentaire.

Seuls les organismes de formation agréés par la CPNE-FP des cabinets dentaires sont habilités à mettre en œuvre la formation et à organiser les épreuves de validation des connaissances.

La formation doit être réalisée conformément aux dispositions du titre VII "Formation professionnelle" de la convention collective nationale des cabinets dentaires.

La CPNE-FP est seule habilitée à délivrer la qualification d'aide dentaire reconnue par la convention collective nationale des cabinets dentaires.

L'employeur est tenu d'assurer la formation interne nécessaire à l'exercice de la fonction et de laisser au salarié concerné le temps nécessaire lui permettant de participer à tous les stages, modules ou cours théoriques mis en place par la profession en vue de la préparation à la validation de la formation.

3.2.2. Conditions d'entrée en formation

Tout salarié de cabinet dentaire embauché en contrat de professionnalisation ou tout salarié en poste qui bénéficie d'un dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance (Pro A) en vue de l'obtention du certificat de qualification professionnelle d'aide dentaire doit :

- être titulaire du BEPC ou du brevet des collèges ou d'un diplôme, titre ou qualification de niveau équivalent ou justifier d'un niveau de formation équivalent ;
- être âgé de 18 ans au moins ;
- s'engager à suivre l'enseignement ;
- se présenter aux épreuves de validation ;
- assister le praticien dans les tâches qui relèvent de sa compétence et de sa formation.

3.2.3. Validation des acquis et de l'expérience (VAE)

Le certificat de qualification professionnelle d'aide dentaire est accessible par la VAE pour toute personne justifiant d'au moins 1 année d'expérience (équivalent temps plein soit 1 607 heures) salarié, non salarié ou bénévole en rapport avec la certification visée.

Afin d'obtenir toute ou partie de la certification, le candidat doit :

- s'inscrire dans le parcours de VAE auprès de la CNPE-FP et suivre la procédure définie par cette dernière ;
- présenter son dossier devant le jury ;
- valider les 3 activités constitutives du dossier de validation (livret 2) ;
- s'engager à suivre les préconisations du jury si les 3 activités ne sont pas validées lors du passage devant le jury.

3.3. Définition des tâches et actes réalisables par l'aide dentaire

L'aide dentaire remplit les fonctions de réceptionniste auxquelles s'ajoutent des fonctions nécessitant des capacités techniques, relationnelles et administratives.

Dans le cadre de ses fonctions, l'aide dentaire doit ainsi :

- assurer la mise en fonctionnement du cabinet en étant susceptible de brancher et débrancher les appareils, d'en vérifier le bon état et leur fonctionnement ;
- accueillir les patients ou tout autre visiteur du cabinet ;
- répondre au téléphone, fixer les rendez-vous et gérer le carnet de rendez-vous ;
- réguler le fonctionnement du cabinet ;
- être capable d'identifier les demandes des patients et de les transmettre au praticien ou à une assistante ;
- être capable d'écoute, de discernement, de discrétion et de devoir de réserve ;
- posséder des connaissances en bureautique et sur le logiciel d'exploitation du cabinet ;
- établir les fiches des patients, gérer les fichiers de dossiers médicaux, établir les feuilles de soins et les documents pour les assurances complémentaires, encaisser et enregistrer les paiements des patients ;
- assurer les relances ;
- nettoyer, décontaminer les surfaces des meubles et appareils dentaires ;
- débarrasser, décontaminer, nettoyer, stériliser et ranger les instruments ;
- développer, identifier et classer les clichés de radiologie dentaires ou les documents papier résultant de l'utilisation d'appareils d'imagerie médicale ;
- assister, dans la limite de ses compétences, le praticien dans les situations d'urgence ;
- assurer les relations avec les laboratoires de prothèse ;
- gérer le stock de petit matériel et de produits consommables et assurer leur traçabilité ;
- assurer les commandes de fournitures et leur suivi.

3.4. Évolution du métier

L'aide dentaire titulaire du certificat de qualification professionnelle reconnue par la CNPE-FP des cabinets dentaires peut, par la formation continue, obtenir le titre d'assistant dentaire en suivant la formation et validant les unités d'enseignements suivants :

UE 2 : relation communication éducation et promotion de la santé.

UE 5 : assistance au praticien.

UE 6 : examens complémentaires – gestion des soins d'urgence.

UE 8 : organisation du travail – accompagnement des personnes en formation et en intégration.

Il est dispensé des unités d'enseignement 1, 3, 4 et 7.

Il est également dispensé de l'unité d'enseignement 8, s'il exerce la profession d'aide dentaire depuis plus d'un an à temps plein.

- Cette formation pour l'obtention du titre d'assistant dentaire peut être financée dans le cadre :
- du plan de développement des compétences ;
 - du compte personnel de formation (CPF) ;
 - de la validation des acquis de l'expérience "partielle".

3.5. Sanctions des études

À la fin de chaque année de stage, les connaissances sont contrôlées au moyen d'un examen sous la responsabilité du centre de formation.

Les heures d'examen (entre 3 et 5 heures) ne sont pas comprises dans le temps de formation.

L'OPCO (opérateur de compétences) désigné par la branche prendra en charge le financement de ces heures comme des heures de formation.

L'examen comporte une épreuve théorique écrite et une épreuve pratique.

En fin de première année de formation, une question d'examen devra porter obligatoirement sur la décontamination et/ou la désinfection.

En fin de deuxième année, une question devra porter obligatoirement sur la stérilisation.

L'échec à l'examen entraîne le maintien du stagiaire dans la catégorie d'emploi d'origine.

Tout stagiaire a droit, en cas d'échec, à présenter deux fois encore consécutivement (sauf empêchement dûment constaté pour raison de force majeure, et apprécié par le centre de formation, sous sa responsabilité, et le contrôle en dernier ressort de la CNPE-FP) l'examen sanctionnant le passage au niveau supérieur.

L'échec à 3 examens, consécutifs ou non, entraîne la déclaration d'aptitude à l'emploi d'aide dentaire qualifiée.

3.6. Rémunération

Le salaire de l'aide dentaire qualifié ou stagiaire est fixé, *a minima*, conformément à l'annexe la grille des salaires en vigueur.

L'aide dentaire bénéficie de la prime d'ancienneté au même titre que les autres salariés du cabinet dentaire.

L'aide dentaire stagiaire n'en bénéficie cependant pas pendant la durée de sa formation (dans la mesure où la durée de celle-ci ne lui permet pas d'acquérir l'ancienneté nécessaire pour pouvoir prétendre au versement de cette prime).

Toutefois, une fois la qualification acquise, l'ancienneté doit être calculée depuis la date de son entrée dans l'entreprise.

Si l'aide dentaire est amené à effectuer des travaux de secrétariat décrits au chapitre VII ci-dessous, il bénéficie de la prime de secrétariat telle que définie à l'article 3.16 de la convention collective nationale des cabinets dentaires.

IV. – FORMATION CONTINUE OBLIGATOIRE

4.1. Formation continue. – Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence de niveau 2 (AFGSU 2) – pour l'assistant dentaire

Depuis 2016, la profession d'assistant dentaire est inscrite au code de la santé publique.

Ce nouveau statut a notamment pour conséquence directe, l'obligation pour l'assistant dentaire de valider l'attestation de formation aux gestes et soins d'urgence (AFGSU) de niveau 2.

La durée de validité de cette attestation est de 4 ans.

La prorogation de cette attestation pour une durée équivalente est subordonnée au suivi d'une formation portant sur l'actualisation des connaissances :

- relatives aux urgences vitales ;
- en lien avec l'actualité scientifique dans le domaine de la médecine d'urgence ou de l'actualité sanitaire.

Par conséquent :

- pour l'assistant dentaire stagiaire, entré en formation depuis le 1^{er} janvier 2019, l'AFGSU 2 faisant partie intégrante de la formation initiale, celui-ci devra la mettre à jour tous les 4 ans, comme le précise le texte légal régissant l'AFGSU, à partir de la date d'obtention du titre d'assistant dentaire ;
- pour l'assistant dentaire déjà qualifié au 1^{er} janvier 2019 ou en cours de formation à cette date, celui-ci devra se mettre en conformité via la formation professionnelle continue, afin de valider la formation correspondant à l'AFGSU de niveau 2. Puis il devra la mettre à jour tous les 4 ans à partir de la date d'obtention de cette formation.

Le temps de formation nécessaire à la délivrance de cette attestation est considéré comme du temps de travail effectif.

4.2. Formation continue. – Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence de niveau 1 (AFGSU 1) – pour l'aide dentaire

Depuis l'arrêté du 3 mars 2006 relatif à l'attestation de formation aux gestes et soins d'urgence (AFGSU), abrogé et remplacé par l'arrêté du 30 décembre 2014 relatif à l'attestation de formation aux gestes d'urgence, l'aide dentaire a l'obligation de valider l'attestation de formation aux gestes d'urgence de niveau 1.

La durée de validité de cette attestation est de 4 ans.

La prorogation de cette attestation pour une durée équivalente est subordonnée au suivi d'une formation portant sur l'actualisation des connaissances portant sur les gestes et soins d'urgence, en lien avec l'actualité sanitaire et scientifique.

Le temps de formation nécessaire à la délivrance de cette attestation est considéré comme du temps de travail effectif.

4.3. Formation continue. – Stérilisation pour les assistants et aides dentaires

La CPNE-FP des cabinets dentaires, seule compétente pour définir l'organisation de l'enseignement dans le cadre de la formation d'assistant dentaire et aide dentaire souhaite que les assistants et aides dentaires exercent toujours leurs activités en conformité avec les recommandations et préconisations scientifiques en vigueur en particulier en matière de stérilisation.

Pour ce faire, à compter du 1^{er} janvier 2019, tout assistant et aide dentaire a l'obligation de suivre une formation continue en stérilisation.

Cette formation doit être renouvelée tous les 5 ans à compter de l'année l'obtention du titre d'assistant dentaire et/ou du certificat de qualification professionnelle d'aide dentaire.

Cette mise à niveau des connaissances d'une durée de 7 heures peut être suivie en présentiel ou en formation ouverte à distance (FOAD).

Cette formation devra obligatoirement avoir reçu l'agrément de la CPNE-FP des cabinets dentaires.

La formation présentielle ne peut être suivie que dans un organisme de formation agréé par la CPNE-FP des cabinets dentaires.

Pour la FOAD, seules les formations ayant reçu l'agrément de la CPNE-FP des cabinets dentaires font foi pour satisfaire à l'obligation de formation.

Le temps de formation nécessaire au suivi de cette mise à niveau des connaissances est considéré comme du temps de travail effectif.

V. – EMPLOIS ADMINISTRATIFS

Les emplois concernés correspondent à des fonctions d'accueil ou de secrétariat. Ils ne peuvent conduire à un travail d'assistance du praticien pour des fonctions techniques relevant des tâches d'aide, d'assistant ou de prothésiste dentaire dont les fonctions sont définies aux articles 1.1, 2.1 et 3.1 de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires.

5.1. *Le réceptionniste ou l'hôtesse d'accueil*

Cet emploi consiste à :

- assurer la réception des patients ;
- répondre au téléphone et fixer les rendez-vous ;
- classer les fichiers de dossiers médicaux, préparer les feuilles de maladie destinées à la sécurité sociale et aux organismes d'assurance complémentaire.

Lorsque le réceptionniste ou l'hôtesse d'accueil effectue des travaux de secrétariat décrits au point V ci-dessous, il ou elle bénéficie de la prime de secrétariat telle que définie à l'article 3.14 de la convention.

Ce personnel est tenu au secret professionnel.

5.2. *Secrétaire technique, option santé*

Cet emploi consiste à :

- l'aide à la gestion du cabinet ;
- l'accueil des patients et gestion des appels téléphoniques ;
- la rédaction et la saisie de documents ;
- la comptabilité ;
- assurer le secrétariat technique du cabinet.

La secrétaire technique, option santé, assume les tâches décrites à l'article 5.2.1. Elle est autonome dans son activité, qu'elle exerce sous la responsabilité de l'employeur ou du responsable désigné par celui-ci.

Ce personnel est soumis au secret professionnel.

5.2.1. Définition des tâches

Les tâches du (de la) secrétaire technique et notamment celles du (de la) secrétaire technique, option santé sont fixées par les référentiels d'emploi, compétences et de formation du titre "secrétaire technique" de niveau IV inscrit au RNCP par l'union nationale des professions libérales (arrêté du 3 novembre 2008, *Journal officiel* du 16 novembre 2008).

5.2.2. La secrétaire technique, option santé a capacité à :

- assurer l'accueil au sein du cabinet dentaire ;
- maîtriser la communication téléphonique ;
- gérer l'agenda et les prises de rendez-vous du cabinet ;
- maîtriser les fonctions de base et avancées d'un traitement de texte (Word), d'un tableur (Excel) et d'un logiciel de messagerie électronique (Outlook Express) ;
- produire les courriers professionnels ;
- produire les documents professionnels sur informatique ;
- enregistrer les pièces comptables ;
- préparer et suivre la facturation ;

- assurer l’organisation administrative et matérielle du cabinet ;
- remplir les obligations sociales de l’entreprise ;
- créer et suivre les dossiers des patients ;
- établir les dossiers de remboursements ;
- contrôler le cas échéant les remboursements ;
- connaître et appliquer les protocoles d’entente préalable et assurer leur suivi ;
- appliquer une procédure qualité ;
- formaliser les procédures d’hygiène et de sécurité mises en place dans le cabinet.

5.2.3. Formation et qualification

La formation s’effectue en alternance en contrat de professionnalisation ou dispositif de reconversion ou promotion par l’alternance (Pro A).

Pour pouvoir accéder à la formation, la durée du travail prévue au contrat doit être au minimum de 17 heures.

Tout salarié de cabinet dentaire embauché en contrat de professionnalisation ou tout salarié en poste qui bénéficie d’un dispositif Pro A en vue de l’obtention du titre de secrétaire technique, option santé, doit être âgé de 18 ans au moins et justifier d’un niveau de formation de fin d’études du deuxième cycle des études secondaires (niveau baccalauréat) ou d’un titre, diplôme ou qualification de niveau équivalent.

La formation externe est dispensée dans les centres agréés par l’organisme certificateur.

La formation interne est assurée au cabinet dentaire. L’employeur ou son représentant est tenu d’assurer la formation interne nécessaire à l’exercice de la fonction et de laisser au salarié concerné le temps nécessaire lui permettant de participer à tous les stages, modules ou cours théoriques mis en place par l’organisme certificateur en vue de la préparation à la validation de la formation et l’obtention de la qualification.

Validation des acquis de l’expérience (VAE) :

Le titre de secrétaire technique, option santé est accessible par la validation des acquis de l’expérience (VAE) suivant les modalités définies par l’organisme certificateur.

Tout salarié de cabinet dentaire qui engage une validation des acquis de l’expérience bénéficie des dispositions légales et réglementaires en vigueur à ce sujet.

5.2.4. Rémunération

Le salaire de la secrétaire technique, option santé, qualifiée ou stagiaire, est fixé, *a minima*, conformément à la grille des salaires en vigueur.

La secrétaire technique, option santé bénéficie de la prime d’ancienneté au même titre que les autres salariés du cabinet dentaire.

La secrétaire technique, option santé stagiaire n’en bénéficie cependant pas pendant la durée de sa formation (dans la mesure où la durée de celle-ci ne lui permet pas d’acquérir l’ancienneté nécessaire pour pouvoir prétendre au versement de cette prime).

Toutefois, une fois la qualification acquise, l’ancienneté doit être calculée depuis la date de son entrée dans l’entreprise.

Ce personnel, de par sa qualification, ne peut prétendre à la prime de secrétariat telle que décrite au chapitre VII ci-dessous de l’annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires.

VI. – EMPLOIS D'ENTRETIEN

6.1. Personnel d'entretien

Il assure le ménage et l'entretien des locaux professionnels et de leurs voies d'accès (sols, murs, portes, vitres, etc.).

En cas de nécessité impérative, occasionnée par la pratique journalière, le réceptionniste ou l'hôtesse d'accueil, l'aide dentaire, l'assistant stagiaire ou qualifié doivent assumer ces fonctions.

6.2. Entretien du mobilier professionnel

L'aide dentaire, l'assistant dentaire stagiaire ou qualifié assurent l'entretien du mobilier professionnel.

VII. – TRAVAUX DE SECRÉTARIAT

7.1. Définition

L'exécution régulière d'au moins l'une des activités non répertoriées dans le référentiel d'activité de l'assistant dentaire mentionnée ci-dessous, à savoir :

1. La création et/ou la rédaction des courriers et correspondances professionnels des praticiens ;
2. La rédaction des travaux d'études ou de recherche des praticiens ;
3. Les travaux de précomptabilité du cabinet dentaire,

entraîne le versement de la prime de secrétariat dont le montant est défini à l'article 3.16 de la convention collective nationale des cabinets dentaires.

7.2. Modalités de dénonciation de la prime de secrétariat

La suppression de la prime de secrétariat ne pourra intervenir que par dénonciation.

La dénonciation ne pourra intervenir que par l'envoi d'une lettre recommandée avec avis de réception (LR/AR).

Cette dénonciation ne sera effective qu'à l'expiration d'un délai de prévenance minimum de 6 mois. Le délai commence à courir à compter de la date d'envoi, par l'employeur, du courrier de dénonciation en lettre recommandée avec avis de réception (LR/AR).

En cas de dénonciation, le salarié bénéficiera du maintien de la prime de secrétariat, proratisée pour les salariés travaillant à temps partiel, pendant le délai de 6 mois sans pour autant avoir à exécuter les tâches ouvrant droit au versement de la prime de secrétariat.

La dénonciation sera mentionnée dans un avenant au contrat de travail du salarié.

7.3. Personnels concernés

Seuls l'assistant dentaire, l'aide dentaire et la réceptionniste ou hôtesse d'accueil peuvent prétendre au versement de cette prime.

VIII. – CHANGEMENT DE CATÉGORIE DU SALARIÉ

À la suite d'une formation professionnelle, le salarié peut acquérir une nouvelle qualification. Si l'emploi correspondant à celle-ci n'existe pas dans le cabinet, la nouvelle qualification n'est pas opposable à l'employeur.

Toutefois, si le changement de qualification intervient à la suite d'une formation initiale ou continue décidée par l'employeur, il devient effectif à compter du premier jour du mois suivant la date de notification de l'obtention de la nouvelle qualification.

Le changement de qualification fait l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail, précisant la nouvelle qualification, sa matérialisation par présentation du diplôme ou certificat obtenu, sa date d'obtention et la désignation de l'organisme qui l'a délivré.

L'avenant précisera aussi les nouvelles conditions de travail (notamment horaires et répartition des jours ouvrés de la semaine s'il y a lieu), le salaire et le maintien des avantages acquis.

IX. – OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR PENDANT LA FORMATION DES SALARIÉS

Pendant la durée de la formation professionnelle des salariés, qu'elle dépende du plan de développement des compétences de l'entreprise ou de la formation en alternance, l'employeur est tenu d'assurer :

- le coût des enseignements dispensés ;
- les frais de déplacement entre le lieu d'implantation du cabinet et le lieu où se déroule la formation ;
- les frais de restauration et d'hébergement éventuels sur présentation de justificatifs, sur les bases retenues pour le remboursement de ces mêmes frais par l'OPCO désigné par la branche professionnelle des cabinets dentaires ;
- à défaut d'une prise en charge par l'OPCO, le remboursement est effectué dans les conditions suivantes :
 - les frais de déplacement entre le lieu d'implantation du cabinet et le lieu où se déroule la formation sur la base du tarif SNCF 2^e classe ;
 - les frais de restauration sur la base de la valeur du titre-restaurant, telle que définie par la loi de finances en vigueur ;
 - les frais d'hébergement éventuel sur présentation de justificatifs, selon le barème défini par l'OPCO. »

Fait à Paris, le 5 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3316

Convention collective nationale
IDCC : 2372. – DISTRIBUTION DIRECTE

AVENANT N° 2 DU 2 OCTOBRE 2019
À L'AVENANT N° 29 DU 31 JANVIER 2014 RELATIF À LA MISE EN PLACE
D'UN RÉGIME COLLECTIF DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE OBLIGATOIRE
« FRAIS DE SANTÉ »
NOR : ASET1951285M
IDCC : 2372

Entre :

SDD,

D'une part, et

CGT ;

F3C CFDT ;

SNPEP FO ;

FPT CFTC ;

SNCTPP CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Aux termes de l'accord collectif du 31 janvier 2014 portant avenant n° 29 à la convention collective de la distribution directe (ci-après l'« avenant n° 29 »), les partenaires sociaux ont mis en place un régime collectif de protection sociale complémentaire « Frais de santé », à adhésion obligatoire, commun à l'ensemble des salariés distributeurs de la branche.

Cette couverture sociale repose sur :

- des garanties minimales obligatoires et des options de couverture facultatives au choix de chaque salarié ;
- une répartition des cotisations entre les salariés et leur employeur.

La loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 a modifié l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale portant sur le contenu des contrats d'assurance santé « responsables », afin d'intégrer la réforme du « 100 % santé » dont l'objet est de supprimer le reste à charge des assurés sur certains postes de dépenses, par l'intervention du couple sécurité sociale et régime complémentaire.

En conséquence, le cahier des charges des « contrats responsables », porté aux articles R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, a été modifié par le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019.

Les partenaires sociaux ont donc décidé de signer un nouvel avenant à la convention collective applicable au sein de la branche de la distribution directe afin de faire évoluer la couverture d'assurance santé dont bénéficient les salariés distributeurs pour la mettre en conformité avec le nouveau cahier des charges des contrats responsables, à effet du 1^{er} janvier 2020.

Le présent accord collectif s'inscrit dans la continuité de l'avenant n° 29 et de l'accord du 21 novembre 2017 (portant avenant n° 1 à l'avenant n° 29), et conserve le principe de garanties minimales obligatoires et d'options de couverture facultatives au choix de chaque salarié.

Article 1^{er}

Modification de l'article 4 « Garanties minimales du régime santé »

L'article 4 « Garanties minimales du régime santé » de l'accord du 31 janvier 2014, dont les termes résultent de l'article 2 de l'avenant n° 1 du 21 novembre 2017, est dorénavant rédigé comme suit :

GARANTIES FRAIS MÉDICAUX sous déduction de la sécurité sociale		BASE Collectif et obligatoire, montant des prestations (sous déduction des prestations de la sécurité sociale)	OPTION 1 Collectif et facultatif, montant des prestations (sous déduction des prestations de la sécurité sociale et du régime de base)	OPTION 2 Collectif et facultatif, montant des prestations (sous déduction des prestations de la sécurité sociale et du régime de base)
SOINS DE VILLE				
Honoraires médicaux				
Médecins généralistes	Adhérent au DPTAM	100 % BR	120 % BR	150 % BR
	Non adhérent au DPTAM	100 % BR	100 % BR	130 % BR
Médecins spécialistes	Adhérent au DPTAM	120 % BR	200 % BR	250 % BR
	Non adhérent au DPTAM	100 % BR	180 % BR	200 % BR
Analyses et examens de laboratoires		100 % BR	120 % BR	150 % BR
Honoraires paramédicaux. – Auxiliaires médicaux		100 % BR	100 % BR	100 % BR
Actes d'imagerie et de radiologie	Adhérent au DPTAM	100 % BR	120 % BR	150 % BR
	Non adhérent au DPTAM	100 % BR	100 % BR	130 % BR
Actes de Chirurgie et actes techniques médicaux	Adhérent au DPTAM	120 % BR	120 % BR	150 % BR
	Non adhérent au DPTAM	100 % BR	100 % BR	130 % BR
Transport		100 % BR	100 % BR	100 % BR
HOSPITALISATION MÉDICALE, CHIRURGICALE ET MATERNITÉ				
Frais de séjour	Secteur conventionné	100 % BR	200 % BR	250 % BR
	Secteur non conventionné	100 % BRR	200 % BRR	250 % BRR

GARANTIES FRAIS MÉDICAUX sous déduction de la sécurité sociale		BASE Collectif et obligatoire, montant des prestations (sous déduction des prestations de la sécurité sociale)	OPTION 1 Collectif et facultatif, montant des prestations (sous déduction des prestations de la sécurité sociale et du régime de base)	OPTION 2 Collectif et facultatif, montant des prestations (sous déduction des prestations de la sécurité sociale et du régime de base)
Honoraires	Adhérent au DPTAM	150 % BR	200 % BR	250 % BR
	Non adhérent au DP-TAM	130 % BR	180 % BR	200 % BR
	Secteur non conventionné	100 % TA	200 % TA	200 % TA
Forfait journalier		100 % FR du forfait en vigueur	100 % FR du forfait en vigueur	100 % FR du forfait en vigueur
Transport		100 % BR	100 % BR	100 % BR
Chambre particulière par jour		30 € par jour (*)	60 € par jour (*)	80 € par jour (*)
Frais d'accompagnant par jour		30 € par jour (limité à 20 jours pour les enfants entre 12 et 18 ans)	45 € par jour (limité à 20 jours pour les enfants entre 12 et 18 ans)	60 € par jour (limité à 20 jours pour les enfants entre 12 et 18 ans)
MÉDICAMENTS				
Médicaments pris en charge par la sécurité sociale remboursés à 65 % ou 100 %		100 % BR	100 % BR	100 % BR
Médicaments pris en charge par la sécurité sociale remboursés à 15 % ou 30 %		100 % BR	100 % BR	100 % BR
Médicaments prescrits non pris en charge par la sécurité sociale		Néant	20 € par an	40 € par an
DENTAIRE				
Soins				
Soins conservateurs y compris inlay/onlay		100 % BR	120 % BR	150 % BR
100 % santé : prothèses dentaires				
Prothèses dentaires entrant dans le cadre du panier de soins 100 % santé sans reste à charge pour l'assuré		Remboursement intégral dans la limite des honoraires limites de facturation (HLF)	Remboursement intégral dans la limite des honoraires limites de facturation (HLF)	Remboursement intégral dans la limite des honoraires limites de facturation (HLF)
Prothèses dentaires hors 100 % santé (panier RAC maîtrisé et panier libre)				
Prothèses dentaires prises en charge par la sécurité sociale dans le cadre du panier RAC maîtrisé (****)		150 % BR dans la limite de 2 par an ou 200 €/an (au-delà du plafond 125 % BR) dans la limite des HLF (***)	250 % BR dans la limite des HLF (***)	300 % BR dans la limite des HLF (***)
Prothèses dentaires prises en charge par la sécurité sociale dans le cadre du panier libre		150 % BR dans la limite de 2 par an ou 200 €/an (au-delà du plafond 125 % BR)	250 % BR	300 % BR

GARANTIES FRAIS MÉDICAUX sous déduction de la sécurité sociale	BASE Collectif et obligatoire, montant des prestations (sous déduction des prestations de la sécurité sociale)	OPTION 1 Collectif et facultatif, montant des prestations (sous déduction des prestations de la sécurité sociale et du régime de base)	OPTION 2 Collectif et facultatif, montant des prestations (sous déduction des prestations de la sécurité sociale et du régime de base)
Prothèses dentaires non prises en charge par la sécurité sociale			
Prothèses dentaires non prises en charge par la sécurité sociale	161,25 € dans la limite de 2 par an ou 200 €/an (au-delà du plafond 125 % BR)	268,75 € par prothèse	322,50 € par prothèse
Orthodontie			
Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale	150 % BR	200 % BR	250 % BR
Orthodontie non prise en charge par la sécurité sociale	Néant	Néant	200 % BRR
Implantologie non prise en charge par la sécurité sociale			
Implants dentaires – forfait par an (pose de l'implant et du faux moignon)	Néant	150 € par an	300 € par an
OPTIQUE			
100 % santé : équipement optique (verres et monture)			
Verres de classe A (la paire) sans reste à charge pour l'assuré	Remboursement intégral dans la limite des prix limites de vente (PLV)	Remboursement intégral dans la limite des prix limites de vente (PLV)	Remboursement intégral dans la limite des prix limites de vente (PLV)
Monture de classe A sans reste à charge pour l'assuré	Remboursement intégral dans la limite des prix limites de vente (PLV)	Remboursement intégral dans la limite des prix limites de vente (PLV)	Remboursement intégral dans la limite des prix limites de vente (PLV)
Prestations d'appairage sans reste à charge pour l'assuré	Remboursement intégral dans la limite des prix limites de vente (PLV)	Remboursement intégral dans la limite des prix limites de vente (PLV)	Remboursement intégral dans la limite des prix limites de vente (PLV)
Équipement optique hors 100 % santé			
Un équipement de 2 verres de classe B + 1 monture de classe B			
Avec 2 verres simples (a)	200 € (dont 100 € maxi pour la monture)	200 € (dont 100 € maxi pour la monture)	300 € (dont 100 € maxi pour la monture)
Avec 2 verres complexes (c)	220 € (dont 100 € maxi pour la monture)	250 € (dont 100 € maxi pour la monture)	370 € (dont 100 € maxi pour la monture)
Avec 2 verres très complexes (f)	220 € (dont 100 € maxi pour la monture)	250 € (dont 100 € maxi pour la monture)	370 € (dont 100 € maxi pour la monture)
Avec 1 verre simple et 1 verre complexe (b)	210 € (dont 100 € maxi pour la monture)	225 € (dont 100 € maxi pour la monture)	335 € (dont 100 € maxi pour la monture)

GARANTIES FRAIS MÉDICAUX sous déduction de la sécurité sociale	BASE Collectif et obligatoire, montant des prestations (sous déduction des prestations de la sécurité sociale)	OPTION 1 Collectif et facultatif, montant des prestations (sous déduction des prestations de la sécurité sociale et du régime de base)	OPTION 2 Collectif et facultatif, montant des prestations (sous déduction des prestations de la sécurité sociale et du régime de base)
Avec 1 verre simple et 1 verre très complexe (d)	210 € (dont 100 € maxi pour la monture)	225 € (dont 100 € maxi pour la monture)	335 € (dont 100 € maxi pour la monture)
Avec 1 verre complexe et 1 verre très complexe (e)	220 € (dont 100 € maxi pour la monture)	250 € (dont 100 € maxi pour la monture)	370 € (dont 100 € maxi pour la monture)
En cas de choix d'une monture en classe A et de verres en classe B, le prix de la monture (30 €) sera déduit des forfaits ci-dessus.			
Renouvellement des verres et monture selon dispositions réglementaires (cf. rappel des conditions de renouvellement telles que définies dans la circulaire n° DSS/SD2A/SD3C/SDB/SD5D/2019/116 du 29 mai 2019 relative à la réforme des « contrats responsables »)			
Lentilles prises en charge par la sécurité sociale (y compris jetables)	50 € tous les 2 ans	100 € par an	150 € par an
Lentilles non prises en charge par la sécurité sociale (y compris jetables)	50 € tous les 2 ans	100 € par an	150 € par an
MATÉRIEL MÉDICAL			
Matériel médical			
Appareillage remboursé par la sécurité sociale (hors dentaire et auditif)	Appareillage remboursé par la sécurité sociale (hors dentaire et auditif)	Appareillage remboursé par la sécurité sociale (hors dentaire et auditif)	Appareillage remboursé par la sécurité sociale (hors dentaire et auditif)
Orthopédie	Orthopédie	Orthopédie	Orthopédie
AIDES AUDITIVES			
Jusqu'au 31 décembre 2020			
Aides auditives de Classe 1 et 2 (y compris accessoires, piles et entretien pris en charge par la sécurité sociale)	120 % BR	170 % BR	250 % BR
À partir du 1 ^{er} janvier 2021			
100 % SANTÉ : Aides auditives			
Aides auditives de classe 1 entrant dans le cadre du panier de soins 100 % Santé sans reste à charge pour l'assuré	Remboursement intégral dans la limite des prix limites de vente (PLV)	Remboursement intégral dans la limite des prix limites de vente (PLV)	Remboursement Intégral dans la limite des Prix Limites de Vente (PLV)
Aides auditives remboursées par la sécurité sociale hors 100 % santé			
Aides auditives hors panier de soins 100 % santé (appareil de classe 2 à prix libre)	120 % BR (maxi 1 700 € par oreille tous les 4 ans y compris sécurité sociale)	170 % BR (maxi 1 700 € par oreille tous les 4 ans y compris sécurité sociale)	250 % BR (maxi 1 700 € par oreille tous les 4 ans y compris sécurité sociale)
Accessoires, piles et entretien pris en charge par la sécurité sociale	120 % BR	170 % BR	250 % BR

GARANTIES FRAIS MÉDICAUX sous déduction de la sécurité sociale	BASE Collectif et obligatoire, montant des prestations (sous déduction des prestations de la sécurité sociale)	OPTION 1 Collectif et facultatif, montant des prestations (sous déduction des prestations de la sécurité sociale et du régime de base)	OPTION 2 Collectif et facultatif, montant des prestations (sous déduction des prestations de la sécurité sociale et du régime de base)
Renouvellement des prothèses auditives selon dispositions réglementaires (cf. rappel des conditions de renouvellement telles que définies dans la circulaire n° DSS/SD2A/SD3C/SDB/SD5D/2019/116 du 29 mai 2019 relative à la réforme des « contrats responsables »)			
AUTRES ACTES			
Cure thermique prise en charge par la sécurité sociale (traitement et honoraires)	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Cure thermique prise en charge par la sécurité sociale (transports et hébergement)	100 % BR	150 € par an	200 € par an
Actes de médecine douce non pris en charge par la sécurité sociale (ostéopathe)	Néant	20 € par séance (max 3 par an)	30 € par séance (max 3 par an)
Actes de prévention prévus dans la liste fixée par arrêté du 8 juin 2006	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Forfait naissance ou adoption	Néant	100 €	150 €
ACTES DE PRÉVENTION			
	100 % BR	100 % BR	100 % BR
ASSISTANCE			
Assistance	Incluse	Incluse	Incluse
(*) Dans la limite de 60 jours par an en cas d'hospitalisation en service psychiatrie ou en maison de repos. (**) Prix limite de vente. (***) Honoraires limite de facturation. (****) Panier reste à charge maîtrisé. Signification des abréviations utilisées dans le tableau : BR : base de remboursement sécurité sociale. BRR : base de remboursement sécurité sociale reconstituée. FR : frais réels.			

Nota bene : les garanties sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de la conclusion du présent avenant. Les garanties respectent en toutes circonstances les exigences du contrat « responsable » en termes d'interdictions et d'obligations minimales et maximales de prise en charge, conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale rappelées en préambule.

Information relative à la périodicité de renouvellement des équipements d'optique médicale et des aides auditives à la date de signature du présent avenant en application de la circulaire n° DSS/SD2A/SD3C/SDB/SD5D/2019/116 du 29 mai 2019 relative à la réforme des « contrats responsables ».

Le remboursement par l'assurance maladie obligatoire est limité aux périodicités de prise en charge prévues notamment par la LPP et la classification commune des actes médicaux.

S'agissant plus spécifiquement des équipements d'optique médicale et des aides auditives, ils connaissent une périodicité minimale de renouvellement de leur prise en charge qui diffère selon certaines conditions.

1. Les équipements d'optique médicale du panier de soins 100 % santé et autres que 100 % santé

Sous réserve des dérogations listées ci-dessous, les garanties des contrats ne doivent prévoir qu'une prise en charge limitée à un équipement composé de deux verres et d'une monture :

- par période de 2 ans pour les assurés âgés de 16 ans et plus ;
- par période de 1 an pour les assurés de moins de 16 ans ;
- par période de 6 mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas d'une mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur.

Par dérogation, la période de 2 ans, qui s'applique aux assurés de 16 ans et plus, est réduite, en cas d'évolution de la vue dans les conditions précisées au VIII.2 du chapitre II du titre II de la LPP, à 1 an pour les frais exposés pour le renouvellement d'un équipement complet (deux verres et monture) justifié par une évolution de la vue.

Par dérogation, la période de 1 an n'est pas opposable aux jeunes de moins de 16 ans, pour les verres, en cas d'évolution de la vue objectivée par une nouvelle prescription médicale ophtalmologique.

Dans tous les cas, aucun délai de renouvellement des verres n'est requis en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières définies réglementairement.

Ces dispositions s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2020, en tenant compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées au cours des périodes susmentionnées.

Ces périodes sont fixes et ne peuvent donc être ni réduites ni allongées. L'appréciation des périodes susmentionnées se fait à partir de la dernière facturation d'un équipement d'optique médicale ayant fait l'objet d'une prise en charge par l'assurance maladie obligatoire. L'organisme complémentaire doit en outre, avant d'effectuer le renouvellement du remboursement, s'assurer de l'absence de prise en charge au titre d'un contrat responsable souscrit auprès de lui par l'assuré concerné.

Lorsque l'assuré acquiert son équipement en deux temps (d'une part la monture, d'autre part les verres), la période à l'issue de laquelle un équipement optique (verres et montures) peut être remboursé s'apprécie à la date d'acquisition du dernier élément de l'équipement. En cas de renouvellement séparé des composantes de l'équipement, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

Pour les assurés présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin, et ne pouvant ou ne souhaitant pas porter de verres progressifs ou multifocaux, les garanties des contrats peuvent couvrir une prise en charge de deux équipements, sur la période correspondant à son cas, corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés ci-dessus. Les règles de couverture par les contrats responsables sont applicables à chacun des équipements considérés individuellement (plancher, plafond, délai de renouvellement...).

2. Les aides auditives du panier de soins 100 % santé et autres que 100 % santé

Les garanties des contrats ne doivent prévoir qu'une prise en charge limitée à une aide auditive par oreille par période de 4 ans suivant l'acquisition de cet appareil. L'acquisition s'entend comme la date de facturation de l'aide auditive par l'assuré. Le délai court séparément pour chacun des équipements correspondant à chaque oreille.

Ces dispositions s'appliquent à partir du 1^{er} janvier 2021 et tiennent compte des 4 années antérieures.

L'appréciation de la période susmentionnée se fait à partir de la dernière facturation d'un appareil ayant fait l'objet d'une prise en charge par l'assurance maladie obligatoire. L'organisme complémentaire doit en outre, avant d'effectuer le renouvellement du remboursement, s'assurer de l'absence

de prise en charge durant ladite période au titre d'un contrat responsable souscrit auprès de lui par l'assuré concerné.

(Suite du texte pages suivantes.)

Ci-après le tableau de la circulaire présentant les cas d'application des périodicités de prise en charge dérogatoires pour les équipements d'optique médicale.

Assurés concernés	Assurés de 16 ans et plus	Assurés de moins de 16 ans
Périodicité de renouvellement de droit commun	2 ans suivant la dernière facturation	1 an suivant la dernière facturation et 6 mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage
Renouvellement anticipé en cas d'évolution de la vue		
Périodicité de renouvellement dérogatoire	1 an pour le renouvellement de la prise en charge d'un <u>équipement complet</u> (2 verres + monture)	Renouvellement de la prise en charge possible sans délai pour l'acquisition de verres
Cas d'application de la périodicité dérogatoire	<ul style="list-style-type: none"> - variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ; - variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ; - somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries. 	
Constatation de l'évolution de la vue	Soit présentation à l'opticien d'une nouvelle prescription médicale et comparaison avec l'ancienne, soit lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance	Présentation à l'opticien d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique
Renouvellement anticipé en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicale particulières		
Périodicité de renouvellement dérogatoire	Aucun délai de renouvellement des <u>verres</u>	
Cas d'application de la périodicité dérogatoire	<i>Troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique</i> <ul style="list-style-type: none"> - glaucome ; - hypertension intraoculaire isolée ; - DMLA et atteintes maculaires évolutives ; - rétinopathie diabétique ; - opération de la cataracte datant de moins de 1 an ; - cataracte évolutive à composante réfractive ; - tumeurs oculaires et palpébrales ; - antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ; - antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ; - greffe de cornée datant de moins de 1 an ; - kératocône évolutif ; - kératopathies évolutives ; - dystrophie cornéenne ; 	

	<ul style="list-style-type: none"> - amblyopie ; - diplopie récente ou évolutive ; <p><i>Troubles de réfraction associés à une pathologie générale</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - diabète ; - maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ; - hypertension artérielle mal contrôlée ; - sida ; - affections neurologiques à composante oculaire ; - cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ; <p><i>Troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - corticoïdes ; - antipaludéens de synthèse ; - tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.
Constatation de l'évolution de la réfraction	Présentation à l'opticien d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique avec mention de l'existence d'une situation médicale particulière

Article 2

Modification de l'article 7 « Contrat responsable »

L'article 7 « Contrat responsable » de l'accord du 31 janvier 2014, dont les termes résultent de l'article 3 de l'avenant n° 1 du 21 novembre 2017, est dorénavant rédigé comme suit :

« Le présent régime respecte les obligations du contrat "responsable" conformément aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2, et L. 160-13 du code de la sécurité sociale.

Le régime mis en œuvre au niveau de la branche ne prend pas en charge :

- la majoration de participation de l'assuré en cas :
 - de consultation d'un médecin en dehors du parcours de soins conformément à l'article L. 162-5-3 du code de la sécurité sociale ;
 - ou en cas de refus du droit d'accès au dossier médical personnel conformément à l'article L. 1111-15 du code de la santé publique ;
- les dépassements d'honoraires sur les actes cliniques et techniques pratiqués par certains médecins spécialistes, lorsque l'assuré les consulte sans prescription du médecin traitant et qu'il ne relève pas d'un protocole de soin ;
- la participation forfaitaire de l'assuré pour chaque acte ou consultation, mentionnée au II de l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale ;
- les franchises prévues au III de l'article L. 130-13 précité.

En outre, les salariés qui adhèrent au présent régime bénéficient du mécanisme de tiers payant sur les prestations faisant l'objet des garanties visées à l'article 4 du présent accord, au moins à hauteur des tarifs de responsabilité.

Toute nouvelle modification de la réglementation afférente au cahier des charges des contrats responsables pourra être mise en œuvre sans modification du présent accord, sauf si cela modifie le niveau de financement du régime. »

Article 3

Modification de l'article 11 « Modalités de réexamen du régime »

L'article 11 « Modalité de réexamen du régime » de l'accord du 31 janvier 2014 est dorénavant rédigé comme suit :

« Le présent accord fera l'objet d'un réexamen par les parties signataires dans un délai de cinq (5) ans maximum à compter de la date de signature du présent accord.

Le réexamen interviendra sur les bases de l'analyse opérée dans le cadre de l'application du suivi décrit à l'article 10 du présent accord. »

Article 4

Modification de l'article 12 « Application et entrée en vigueur »

Le 3^e alinéa de l'article 12 « Application et entrée en vigueur » de l'accord du 31 janvier 2014 est supprimé.

Les 1^{er} et 2^e alinéas de l'article 12 « Application et entrée en vigueur » sont maintenus dans leur rédaction résultant de l'accord du 31 janvier 2014.

Article 5

Effet, durée, révision et dénonciation

Le présent accord collectif prendra effet le 1^{er} janvier 2020.

Il modifie l'accord collectif portant avenant n° 29 à la convention collective nationale de la distribution directe, signé le 31 janvier 2014, ainsi que son avenant n° 1 signé le 21 novembre 2017 à effet du 1^{er} janvier 2018.

Toutes les autres dispositions de l'accord du 31 janvier 2014 ainsi que de l'avenant n° 1 du 21 novembre 2017 restent inchangées.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 6

Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord est déposé en deux exemplaires (dont un sur support papier signé des parties et une version sur support électronique) par le syndicat de la distribution directe, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et un exemplaire unique auprès du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord fera l'objet d'une publication sur la base de données nationale prévue à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche et non signataires de celui-ci.

Il fait par ailleurs l'objet d'une demande d'extension par les parties signataires, dans les conditions prévues par le code du travail et par l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 2 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3014

Convention collective nationale
IDCC : 2336. – **ORGANISMES GESTIONNAIRES DE FOYERS
ET SERVICES POUR JEUNES TRAVAILLEURS**

AVENANT N° 52 DU 26 SEPTEMBRE 2019
RELATIF AUX RÉGIMES DE PRÉVOYANCE ET FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1951281M
IDCC : 2336

Entre :
CNEA,
D'une part, et
FSS CFDT ;
SNEPAT FO ;
UNS CGT FJT,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant adapte à effet du 1^{er} janvier 2020, les dispositions relatives aux garanties frais de santé de la convention collective nationale des organismes et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003.

Il intègre les dispositions du décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 adaptant les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux dispositions assurant un accès sans reste à charge à certains frais de santé et du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires et à adapter le contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales (cahier des charges « Contrat responsable »).

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des foyers et services pour jeunes travailleurs.

Compte tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les partenaires sociaux confirment ne pas prendre de stipulations spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Article 2

Prestations

Les dispositions de l'article 18.2 intitulé « Nature des garanties » sont annulées et remplacées comme suit :

« Article 18.2

Nature des garanties

Les présentes garanties sont considérées comme responsables et sont susceptibles d'évoluer en fonction des règles relatives aux contrats dits "responsables" fixées par les articles L. 871-1 et ses textes d'application. Elles sont également conformes aux dispositions de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale et à ses textes d'application.

Dans ce cadre, les remboursements indiqués peuvent donner lieu à une majoration ou une minoration et couvrent l'intégralité des frais engagés pour les actes inclus dans le "100 % santé".

Les remboursements interviennent en complément du remboursement de la sécurité sociale française, lorsqu'elle intervient. Sauf pour les forfaits verres et monture qui s'entendent y compris le remboursement de la sécurité sociale. Dans tous les cas, les prestations sont versées sans la limite des frais réels engagés.

Hospitalisation (1)

En établissement conventionné ou non.

Frais de séjour	En établissement conventionné	100 % TM
	En établissement non conventionné	100 % TM
Honoraires	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % TM
	Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % TM
Forfait journalier hospitalier (2)		100 % DE
Non remboursé par la sécurité sociale		sans limitation de durée
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques		100 % DE
Chambre particulière (3)		
Non remboursée par la sécurité sociale	Y compris maternité	1,3 % PMSS/jour
Lit d'accompagnant (3)		
Non remboursé par la sécurité sociale	Bénéficiaire dont l'âge est < à 15 ans	1,3 % PMSS par nuitée

Dentaire

Soins et prothèses 100 % Santé**	À compter du 1 ^{er} janvier 2020 pour les couronnes et bridges et dès le 1 ^{er} janvier/21 pour les autres prothèses du panier dentaire	Sans reste à payer (5)
Soins	Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie	300 % du montant remboursé par la sécurité sociale

	Inlay/onlay remboursés par la sécurité sociale	300 % du montant remboursé par la sécurité sociale
	Parodontologie non remboursée par la sécurité sociale	86 € par acte
Prothèses autres que 100 % Santé	Prothèses dentaires à tarifs modérés remboursées par la sécurité sociale	300 % du montant remboursé par la sécurité sociale
	Prothèses dentaires à tarifs libres remboursées par la sécurité sociale	300 % du montant remboursé par la sécurité sociale
	Prothèses dentaires non remboursées * par la sécurité sociale (par acte)	226 €/acte
	*Liste des prothèses non remboursées définie aux conditions générales	
Implant	Implantologie	452 €/implant
Orthodontie	Remboursée par la sécurité sociale – par semestre de traitement et par bénéficiaire	300 % du montant remboursé par la sécurité sociale
	Non remboursée par la sécurité sociale – par semestre de traitement et par bénéficiaire, limité à 4 semestres	406 € par semestre

Optique (7)

Renouvellement par équipement (monture + verres) tous les 2 ans à compter du 16^e anniversaire (hors situations médicales particulières pour les verres précisées dans les CG).

Équipement 100 % santé** (classe A***)	y compris prestations d'appairage pour les verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	Sans reste à payer (6)
	y compris supplément pour verres avec filtres (verres de classe A)	Sans reste à payer (6)
		Sans reste à payer (6)
Équipement autre que 100 % santé (classe B***)	Par verre *****	Selon la grille optique
	Maximum 100 € y compris remboursement de la sécurité sociale pour la monture Par monture de lunettes – par bénéficiaire dont l'âge est ≥ 16 ans *****	100 € *****
	Par monture de lunettes – par bénéficiaire dont l'âge est < 16 ans*****	65 € *****
Prestations supplémentaires portant sur un équipement optique de classe A ou B	Définies dans les CG	100 % BR dans la limite des PLV
Lentilles	Lentilles prescrites remboursées par la sécurité sociale ou lentilles prescrites, y compris jetables, non remboursées par la sécurité sociale	100 % TM + 5 % du PMSS par an et par bénéficiaire

Aide auditive ou équipement (par oreille)

Jusqu'au 31 décembre 2020 :	Appareil auditif remboursé par la sécurité sociale – par an et par bénéficiaire	100 % TM
À compter du 1 ^{er} janvier 2021 :	Renouvellement par appareil tous les 4 ans	
Équipement 100 % santé** (classe I ****)		Sans reste à payer (6)
Équipement autre que 100 % santé (classe II ****)	Limité à 1 700 € TTC par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la sécurité sociale	100 % TM
Accessoires et fournitures		100 % TM

Soins courants (auprès d'un professionnel conventionné ou non)

Honoraires médicaux		
Consultation/visite/consultation en ligne		
Chez un généraliste	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % TM
	Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % TM
Chez un spécialiste	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % TM
	Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % TM
Actes techniques médicaux	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % TM
	Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % TM
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques		100 % DE
Actes d'imagerie médicale	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % TM
	Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % TM
Honoraires paramédicaux	Auxiliaires médicaux	100 % TM
Analyses et examens de laboratoire		100 % TM
Ostéodensitométrie osseuse		100 % TM
Matériel médical	Appareillage et prothèses médicales, hors aides auditives et optique	100 % TM
Frais de transport sanitaire	Ambulance, taxi conventionné – hors SMUR (4)	100 % TM

Cures thermales	Honoraires, forfaits de surveillance médicale et thermique, forfait transport et hébergement thermal – forfait global annuel	100 % TM
Médicaments	remboursés par la sécurité sociale	100 % TM

Prévention

Actes de prévention prévus à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale (8)	Pris en charge
--	----------------

BR = base de remboursement de la sécurité sociale. BR – SS = base de remboursement retenue par la sécurité sociale moins le remboursement de la sécurité sociale. DE = dépense effective : montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la sécurité sociale. TM = ticket modérateur : différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire d'un euro ou d'une franchise). RO = régime obligatoire (sécurité sociale). RC = régime complémentaire. PMSS = plafond mensuel de la sécurité sociale (à titre indicatif au 1^{er} janvier 2019 : 3 377 €).

* Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CO (en chirurgie et obstétrique) : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le site annuaire.sante.ameli.fr est à la disposition de tous.

** Tels que définis réglementairement : dispositif 100 % santé par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximum fixés.

*** Voir la liste réglementaire des options des listes A et des listes B dans les conditions générales.

**** Voir la liste réglementaire des options des listes I et des listes II dans les conditions générales.

***** Y compris le remboursement de la sécurité sociale.

(1) En médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hors chirurgie esthétique. En secteur non conventionné, les remboursements sont effectués sur la base du tarif d'autorité.

(2) Hors établissements médico-sociaux (maison d'accueil spécialisé, maison de retraite, EHPAD), tels que définis à l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles.

(3) La prise en charge est limitée à 90 jours par an pour les séjours en psychiatrie. La chambre de jour correspond à une chambre pour une chirurgie et/ou anesthésie ambulatoire avec admission et sortie le même jour.

(4) SMUR : service médical d'urgence régional. Organisation régionale mettant à la disposition du SAMU une ambulance médicalisée permettant d'assurer les premiers soins et le transport d'un malade dans un service hospitalier.

(5) Dans la limite des frais réellement engagés et des honoraires limites de facturation définis aux conditions générales.

(6) Dans la limite des frais réellement engagés et des prix limites de vente définis aux conditions générales.

(7) La période de renouvellement n'est pas opposable, pour les verres, aux enfants de moins de 16 ans en cas d'évolution de la vue, ni à tout bénéficiaire quel que soit l'âge, en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières visées à l'article L. 165-1 du code de la sécurité sociale.

(8) Ces actes sont pris en charge dans la limite des prestations garanties par le contrat. À titre indicatif, le détartrage est remboursé dans la limite prévue par le poste soins dentaires.

Grille optique

VERRES	AVEC/SANS cylindre	SPH = SPHÈRE CYL = CYLINDRE (+) S = SPH + CYL	REMBOURSEMENT ASSUREUR y compris le remboursement de la sécurité sociale Montant en € par verre	
			Par bénéficiaire dont l'âge est ≥ 16 ans *****	Par bénéficiaire dont l'âge est < 16 ans *****
Unifocaux	Sphériques	SPH de – 6 à + 6 (*)	65 €	45 €
		SPH < – 6 ou > + 6	80 €	70 €
	Sphéro cylindriques	SPH de – 6 à 0 et CYL ≤ + 4	75 €	55 €
		SPH > 0 et S ≤ + 6	75 €	55 €
		SPH > 0 et S > + 6	95 €	75 €
		SPH < – 6 et CYL ≥ + 0,25	95 €	75 €
		SPH de – 6 à 0 et CYL > + 4	95 €	75 €

VERRES	AVEC/SANS cylindre	SPH = SPHÈRE CYL = CYLINDRE (+) S = SPH + CYL	REMBOURSEMENT ASSUREUR y compris le remboursement de la sécurité sociale Montant en € par verre	
			Par bénéficiaire dont l'âge est ≥ 16 ans *****	Par bénéficiaire dont l'âge est < 16 ans *****
Progressifs et multifocaux	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	130 €	90 €
		SPH < - 4 ou > + 4	150 €	110 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	140 €	100 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	140 €	100 €
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	160 €	120 €
		SPH > 0 et S > + 8	160 €	120 €
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	160 €	120 €

Article 3

Durée et date d'application

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2020.

Le présent avenant est signé à durée indéterminée.

Article 4

Dépôt

Le présent avenant fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Article 5

Révision. – Dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 26 septembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Accord interprofessionnel
INDEMNISATION ET ABSENCES
(Formation de juge des prud'hommes)
(Mayotte)

ACCORD INTERPROFESSIONNEL DU 27 JUIN 2019
RELATIF À LA GESTION DES ABSENCES ET À L'INDEMNISATION DES PERSONNES PARTICIPANT
À LA FORMATION ANTICIPÉE DES CANDIDATS AUX FONCTIONS DE JUGE DES PRUD'HOMMES
(MAYOTTE)

NOR : ASET1951242M

Entre :

CPME ;

MEDEF ;

FDSEA,

D'une part, et

CFDT ;

FO ;

CGT Mayotte ;

CFE-CGC Mayotte,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'ordonnance n° 2017-1491 du 25 octobre 2017 portant extension et adaptation de la partie législative du code du travail, et de diverses dispositions relatives au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle à Mayotte prévoit l'application à Mayotte au 1^{er} janvier 2022 des dispositions du code du travail relatives aux prud'hommes.

De même, il ressort tant du rapport de la mission interministérielle (Justice. – Travail. – Outre-mer) commandée par le Premier ministre en juillet 2018 (préconisation n° 4) que du séminaire relatif au fonctionnement du conseil de prud'hommes organisé à Mayotte le 23 mars 2019 que, la formation des personnes susceptibles d'être proposées par les organisations syndicales et professionnelles pour être désignées conseillers prud'hommes est, de l'avis de tous, la garantie du bon fonctionnement du conseil de prud'hommes et de la qualité des jugements rendus.

Compte tenu de l'importance de cette formation d'une part, de la nouveauté du droit du travail de droit commun à Mayotte et du défaut d'antériorité dans la pratique d'autre part et, tenant compte de ce que, contrairement à ce qui existe en France hexagonale, aucun tuilage ne sera possible entre les anciens conseillers et les novices, puisqu'ils seront tous novices ; qu'il est par conséquent nécessaire qu'une formation préalable à l'exercice des fonctions de conseillers prud'hommes soit dispensée aux personnes proposées à ces fonctions par les syndicats de salariés et d'employeurs présents à Mayotte.

Dans ce cadre, l'engagement de l'État et des deux instituts de formation sollicités (institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et école nationale de la magistrature) n'est possible qu'à la condition que les personnes qui seront inscrites par les organisations syndicales et professionnelles puissent suivre les formations sereinement, c'est-à-dire :

- pour les candidats salariés : sans difficulté quant à leur absence de leur travail et sans perte de rémunération ni risque de sanction ;
- pour les candidats employeurs : avec une compensation forfaitaire de la perte de revenu ou de chiffre d'affaires induite de l'indisponibilité générée par leur absence de leur entreprise pendant les séquences de formation.

De même, si les ministères ont prévu de compenser la perte de revenus tant pour les salariés que pour les employeurs inscrits à la formation, ils ne peuvent se substituer aux partenaires sociaux pour décider des conditions dans lesquelles cette compensation sera mise en œuvre et encore moins pour déterminer le régime des absences permettant aux candidats d'assister aux actions de formation.

Par conséquent, dans le but de pallier cette situation, les syndicats de salariés et d'employeurs ci-dessus cités décident de ce qui suit :

Article 1^{er}

Objectif de l'accord

D'obtenir un accord permettant aux salariés et employeurs qui suivront la formation de pouvoir s'absenter sans difficultés ; pour ce faire, les parties signataires du présent accord conviennent du principe de l'absence du candidat salarié ou employeur de son poste de travail ou de son entreprise pour assister à l'ensemble des séances de formation prévues par le dispositif de formation destiné à former les futurs conseillers prud'hommes de Mayotte.

Article 1-a

Le principe de l'absence est mis en œuvre dans les modalités qui suivent ; la convocation pour assister aux séances de formation est adressée par l'organisme de formation ou son préposé au candidat, à son employeur mais également au syndicat de salariés ou à l'organisation professionnelle d'employeurs ayant proposé le candidat à la formation. Cette convocation est adressée aux personnes suscitées dans un délai de 7 jours calendaires.

Toutefois, pour des raisons « à caractère exceptionnel », ce délai de prévenance peut être ramené à 3 jours calendaires.

Article 1-b

Absences injustifiées aux séances de formation

Tout candidat absent à une séance de formation et pour lequel l'absence n'est pas justifiée ne peut prétendre à l'indemnisation de son absence par son employeur ou à la compensation de son chiffre d'affaires (candidat employeur). L'absence justifiée s'entend des cas de maladie du candidat ou tout « cas de force majeure ».

Article 2

Modalités et procédures d'indemnisation (salariés – employeurs)

Article 2-a

Pour les candidats en formation au sein du collège salariés, les parties conviennent du principe du maintien de la rémunération par l'employeur sur la base de sa rémunération brute habituelle.

En dehors des cas de salaires maintenus, la participation aux séances de formation donne lieu au versement d'une allocation horaire de vacation aux termes de laquelle le candidat aux fonctions de conseillers de prud'hommes perçoit 8,40 € lorsqu'il est en formation en dehors de ses heures de travail habituelles, a cessé son activité (retraités) ou est demandeur d'emploi.

Article 2-b

Pour les candidats en formation au sein du collège employeurs, lorsqu'ils sont en activité et sont en formation entre 7 heures et 18 heures, perçoivent une allocation horaire de vacation d'un montant de 16,80 €.

Le versement de cette allocation au candidat en formation intervient à la fin de chacun des modules de formation sur la base de l'état de présence du candidat aux sessions de formation.

Article 2-c

Modalités de décompte des heures indemnissables ; le décompte des heures indemnissables est consigné dans un relevé tenu par l'employeur et adressé à l'organisme de formation ou son préposé en charge de l'indemnisation des employeurs, à la fin de chaque session de formation, pour les candidats employeurs. Pour les candidats salariés, ce décompte est présenté à l'organisme de formation ou à son préposé en charge de l'indemnisation à la fin de chaque mois. Il est accompagné de la copie du bulletin de paie délivré par l'employeur au salarié et attestant du maintien de salaire pour la période concernée.

Article 3

Frais de transport

Les frais de transport des candidats en formation entre leur domicile et le lieu de formation ou entre le lieu de formation et le lieu de travail habituel du candidat sont remboursés par l'organisme de formation ou son préposé en charge dès lors qu'ils couvrent une distance supérieure à 2 kilomètres, sur la base des tarifs des taxis collectifs fixés par arrêté préfectoral en vigueur déterminant les prix du transport en taxi à Mayotte.

Article 4

Couvertures sociales et accident de travail ou de trajet pendant la période de formation

Sous réserve de dispositions contraires de la caisse de sécurité sociale de Mayotte notamment, les parties signataires conviennent que, pour les candidats ayant la qualité de salarié ou assimilée, les périodes de formation s'intègrent dans le temps réservé à l'exécution du contrat de travail et sont de ce fait assimilées à du temps de travail effectif.

Par conséquent tout événement intervenant pendant le temps de formation est traité sous le régime du salarié en formation pendant son temps de travail (accident du travail ou de trajet, maladie...).

Pour les candidats employeurs, les parties conviennent que les périodes de formation sont assimilées à du temps de travail habituel et comme tel, bénéficient au même titre que ces périodes de travail normal de toute couverture assurantielle dont bénéficie l'employeur pendant son temps de travail habituel.

Article 5

Objectif de la formation, publics éligibles et répartition du nombre de places à proposer à la formation anticipée aux fonctions de juge des prud'hommes entre les syndicats de salariés et les syndicats d'employeurs

Article 5-a

Objectifs

1. Permettre à 60 personnes désignées par les organisations syndicales et les organisations professionnelles d'employeurs de disposer des prérequis nécessaires pour pouvoir être désignées comme potentiels conseillers prud'hommes (module 1).
2. Permettre aux 30 personnes qui seront désignées comme potentiels conseillers prud'hommes d'être formées aux missions qui leur seront confiées et afin qu'elles puissent être opérationnelles le plus rapidement possible (module 2).

Article 5-b

Publics éligibles à la formation

Outre que les personnes candidates doivent, au moment de leur proposition par le syndicat, être inscrites sur une liste présentée par une organisation syndicale ou organisation professionnelle d'employeurs et remplir les conditions prévues par la législation pour être conseiller prud'homme, elles devront également remplir les conditions suivantes :

1. Être assesseur du tribunal du travail et des prud'hommes et/ou remplir les conditions nécessaires pour pouvoir être désignées comme conseiller prud'homme.
2. Accepter, à terme, de pouvoir être désigné comme conseiller prud'homme par leur organisation.
3. Savoir s'exprimer en français à l'écrit et à l'oral.
4. S'engager à suivre toute la formation, y compris le module 2 en cas de désignation comme conseiller prud'homme.

Article 5-c

Répartition du nombre de places à proposer à la formation anticipée aux fonctions de juge des prud'hommes

Partant de ce que 60 personnes sont désignées par les organisations syndicales et patronales, de même qu'il s'agit de former des personnes qui seront amenées à siéger au sein d'une institution de nature paritaire, il est convenu entre les signataires :

1. Dans un premier temps, d'affecter 30 places de candidats aux organisations syndicales salariales et 30 places aux organisations syndicales d'employeurs.
2. Dans un second temps, les parties conviennent de répartir au sein de chacun des collèges les 30 places comme suit.

Pour les organisations syndicales de salariés :

a) Deux sièges sont attribués forfaitairement à chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, et représentées à Mayotte sur la base de la mesure d'audience syndicale au niveau national, y compris les organisations syndicales ayant obtenu une audience inférieure à 8 %.

b) Deux sièges sont également attribués à chacune des organisations syndicales de salariés éligibles à la désignation des conseillers prud'hommes au niveau national et présentes à Mayotte, en sus de celles déjà citées au point a ci-dessus : il s'agit des organisations syndicales de salariés Sud Solidaires et UNSA.

c) Les 18 places restantes sont proportionnellement attribuées à l'ensemble des syndicats de salariés cités aux points a et b sur la base des résultats définitifs de leurs taux d'audience au niveau national et interprofessionnel (arrêté du 22 juin 2017 publié au *Journal officiel* du 30 juin 2017) qui attribue au niveau interprofessionnel, pour la négociation des accords collectifs en application de l'article L. 2232-2 du code du travail, le poids des organisations syndicales représentatives suivant : (CFDT : 30,33 % ; CGT : 28,56 % ; CGT-FO : 17,93 % ; CFE/CGC : 12,28 % ; UNSA : 35 % ; Solidaires : 3,45 %).

Cf. tableau de répartition ci-dessous :

TABEAU RÉPARTITION OS	CFDT	CGT	FO	CFE-CGC	UNSA	SOLIDAIRES	TOTAL
Attribution forfaitaire	2	2	2	2	2	2	12
Attribution au prorata de l'audience nationale	6	5	3	2	1	1	18
Total	8	7	5	4	3	3	30

Pour les organisations professionnelles d'employeurs :

a) Deux places sont attribuées forfaitairement à chacune des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national et présentes à Mayotte sur la base de la mesure d'audience patronale nationale et interprofessionnelle (source, résultats de la représentativité patronale au niveau national et interprofessionnel établie par arrêté du 22 juin 2017, sur la base des résultats soumis à l'avis du HCDS, lors de la séance du 24 mai 2017.

Il s'agit des organisations professionnelles d'employeurs affiliées aux organisations professionnelles d'employeurs nationales suivantes : le MEDEF, la CPME, l'U2P, auxquelles les parties conviennent d'adjoindre la FDSEA, nonobstant son caractère multiprofessionnel.

Les 8 premières places étant distribuées de manière forfaitaire à raison de 2 places par organisation professionnelle d'employeurs signataire, les 22 places restantes sont affectées à l'ensemble des organisations professionnelles d'employeurs ci-dessus citées à proportion de leurs poids respectifs sur la base du résultat national ; MEDEF : 70,82 % ; la CPME : 24,97 % ; l'U2P : 4,21 % (haut conseil du dialogue social).

Les parties signataires conviennent que la FDSEA, syndicat à caractère multiprofessionnel bénéficie, à titre de disposition spécifique au présent accord, uniquement des places attribuées à titre forfaitaire).

Cf. tableau de répartition ci-dessous :

TABEAU RÉPARTITION OP	MEDEF	CPME	U2P	FDSEA	TOTAL
Attribution forfaitaire	2	2	2	2	8
Attribution au prorata de l'audience nationale	16	5	1	0	22
Total	18	7	3	2	30

Article 5

Régime de l'accord

Article 5-a

Son champ d'application

Le présent accord a un champ d'application à caractère interprofessionnel et territorial, il s'applique sur l'ensemble du territoire de Mayotte.

Article 5-b

Sa durée

Le présent accord entrera en vigueur au premier jour de la mise en œuvre du dispositif de formation anticipé des candidats proposés par les syndicats de salariés et d'employeurs au conseil des prud'hommes de Mayotte. Il expirera le 31 décembre 2021. Il est à durée déterminée.

En tout état de cause, la seule survenance du terme précisé ci-dessus mettra fin, sans autre formalité de l'une ou l'autre des parties, de façon définitive au présent accord, sans qu'il puisse être invoqué par l'une ou l'autre d'entre elles le bénéfice d'une tacite reconduction ou de dispositions quelconques.

Article 6

Litiges

Tout litige survenu à l'occasion de la mise en œuvre et mettant en cause les dispositions du présent accord devra faire l'objet, avant toute procédure contentieuse intentée devant le tribunal territorialement compétent, d'une saisine préalable de la commission de suivi et de pilotage du présent accord composée : d'un représentant pour chacune des organisations professionnelles et syndicales présentes à Mayotte et ayant pu proposer en métropole des personnes pour être désignées comme conseiller prud'homme à compter du 1^{er} janvier 2018.

Article 8

Révision

Toute demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des organisations signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 2 mois à partir de l'envoi de cette lettre, l'ensemble des organisations représentatives devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les dispositions objet de la demande de révision resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

Article 7

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé au ministère du travail à l'initiative de la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès de ce même ministère.

Fait à Mamoudzou, le 27 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3124

Convention collective nationale
IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE

ACCORD DU 19 AVRIL 2019
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS CONVENTIONNELLES

NOR : ASET1951280M

IDCC : 112

Entre :
FNIL ;
Coop de France métiers du lait,
D'une part, et
CSFV CFTC ;
FNAA CFE-CGC ;
FGA CFDT,
D'autre part,

PRÉAMBULE

Vu les dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la Transformation laitière, réitéré par l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale des coopératives laitières agricoles (étendu par arrêté du 27 février 2017, publié au *Journal officiel* du 9 mars 2017) et l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale de l'industrie laitière (étendu par arrêté du 19 juin 2017, publié au *Journal officiel* du 4 juillet 2017).

Il a été convenu ce qui suit :

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des Coopératives laitières agricoles ou de la convention collective nationale de l'industrie laitière.

Article 1^{er}

Augmentation des salaires minima mensuels

Au 1^{er} mai 2019, la grille des salaires minima mensuels transformation laitière, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmentée comme suit :

- du niveau 1, échelon 1 au niveau 4, échelon 1 : + 24 € par rapport à la grille de référence ;
- du niveau 4, échelon 2 au niveau 6, échelon 1 : + 25 € par rapport à la grille de référence ;
- à partir du niveau 6, échelon 2, la grille est augmentée de + 1,5 %.

En conséquence, la grille des salaires minima mensuels transformation laitière, applicable au 1^{er} mai 2019, s'établit comme suit :

Grille des salaires minima mensuels (minima)

(En euros.)

	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
Ouvriers/Employés	1	1	1 530,28
		2	1 535,42
	2	1	1 540,52
		2	1 547,75
		3	1 553,98
	3	1	1 553,98
		2	1 561,25
		3	1 568,51
	4	1	1 568,51
		2	1 577,80
		3	1 589,22
	5	1	1 589,22
		2	1 601,65
		3	1 613,06
TAM	6	1	1 613,06
		2	1 696,04
		3	1 780,99
	7	1	1 780,99
		2	1 876,57
		3	1 972,15
	8	1	1 972,15
		2	2 078,35
		3	2 230,23
Cadres	9	1	2 230,23
		2	2 495,73
	10	–	3 079,83
	11	–	3 717,04
	12	–	4 248,06

Article 2

Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM)

Au 1^{er} mai 2019, la grille des rémunérations annuelles minimales transformation laitière applicable aux salariés comptant au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmentée comme suit :

- du niveau 1, échelon 1 au niveau 3, échelon 1 : + 320 € par rapport à la grille de référence ;
- du niveau 3, échelon 2 au niveau 5, échelon 1 : + 330 € par rapport à la grille de référence ;
- du niveau 5, échelon 2 au niveau 6, échelon 1 : + 340 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 6, échelon 2 : + 360 € par rapport à la grille de référence ;
- du niveau 6, échelon 3 au niveau 7, échelon 1 : + 375 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 7, échelon 2 : + 395 € par rapport à la grille de référence ;
- du niveau 7, échelon 3 au niveau 8, échelon 1 : + 410 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 8, échelon 2 : + 445 € par rapport à la grille de référence ;
- du niveau 8, échelon 3 au niveau 9, échelon 1 : + 475 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 9, échelon 2 : + 510 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 10 : + 650 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 11 : + 780 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 12 : + 900 € par rapport à la grille de référence.

En conséquence, la grille des rémunérations annuelles minimales Transformation laitière, applicable au 1^{er} mai 2019, s'établit comme suit :

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM)

(En euros.)

	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
Ouvriers/Employés	1	1	20 035,08
		2	20 095,44
	2	1	20 155,80
		2	20 226,22
		3	20 296,64
	3	1	20 296,64
		2	20 397,12
		3	20 478,24
	4	1	20 478,24
		2	20 681,86
		3	20 885,47
	5	1	20 885,47
		2	21 302,70
		3	21 713,37

	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
TAM	6	1	21 713,37
		2	23 065,92
		3	24 127,27
	7	1	24 127,27
		2	25 193,63
		3	26 254,98
	8	1	26 254,98
		2	28 382,70
		3	30 505,41
Cadres	9	1	30 505,41
		2	32 475,10
	10	–	41 981,05
	11	–	50 481,90
	12	–	59 437,68

Article 3

Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

Au 1^{er} mai 2019, la grille des rémunérations annuelles minimales transformation laitière applicable aux membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours (sur une base de 1 918 heures ou de 216 jours), est augmentée comme suit :

- au niveau 6, échelon 1 : + 380 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 6, échelon 2 : + 400 € par rapport à la grille de référence ;
- du niveau 6, échelon 3 au niveau 7, échelon 1 : + 425 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 7, échelon 2 : + 435 € par rapport à la grille de référence ;
- du niveau 7, échelon 3 au niveau 8, échelon 1 : + 450 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 8, échelon 2 : + 490 € par rapport à la grille de référence ;
- du niveau 8, échelon 3 au niveau 9, échelon 1 : + 525 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 9, échelon 2 : + 560 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 10 : + 725 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 11 : + 870 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 12 : + 995 € par rapport à la grille de référence.

En conséquence, la RAM transformation laitière, applicable aux membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait annuel exprimé en heures ou jours, au 1^{er} mai 2019, s'établit comme suit :

(Suite du texte pages suivantes.)

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM) spécifique

Encadrement forfaité sur une base 1 918 heures ou 216 jours

(En euros.)

	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
TAM	6	1	24 035,10
		2	25 466,01
		3	26 620,55
	7	1	26 620,55
		2	27 825,16
		3	28 969,70
	8	1	28 969,70
		2	31 310,94
		3	33 651,57
Cadres	9	1	33 651,57
		2	35 775,07
	10	–	46 899,54
	11	–	56 277,38
	12	–	65 655,64

Article 4

Augmentation de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage

En conséquence des dispositions qui précèdent :

- la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. article 5 de l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale du 7 juin 1984 concernant les coopératives laitières agricoles (convention collective nationale n° 7004)) est augmentée de + 1,5 % au 1^{er} mai 2019. Elle est ainsi portée à 101,67 € au 1^{er} mai 2019 ;
- la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. accord du 27 octobre 2000 sur les rémunérations conventionnelles dans l'industrie laitière (convention collective nationale n° 0112)) est augmentée de + 1,5 % au 1^{er} mai 2019. Elle est ainsi portée à 101,67 € au 1^{er} mai 2019.

Article 5

Augmentation du barème des primes d'ancienneté conventionnelles concernant l'industrie laitière (convention collective nationale n° 0112)

En conséquence des dispositions qui précèdent, le barème des primes d'ancienneté conventionnelles mis à jour (par niveau) par l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale de l'industrie laitière, est augmenté au 1^{er} mai 2019 de + 1,5 % (avenant n° 4, annexe I *quater* de la convention collective nationale industrie laitière).

Article 6

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent accord portant sur les rémunérations conventionnelles s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ de la transformation laitière, dont celles de moins de 50 salariés.

Article 7

Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord et des avenants techniques en résultant. Ceux-ci seront déposés au service conventions et accords collectifs de la DIRECCTE de Paris et à la direction des relations du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation et du dialogue social.

Fait à Paris, le 19 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

AVENANT N° 49 À L'ANNEXE I DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'INDUSTRIE LAITIÈRE

Salaires minima mensuels conventionnels

Les salaires minima mensuels tels que prévus par l'article 6.2 des dispositions communes de la convention collective nationale sont ainsi déterminés, au 1^{er} mai 2019, pour un travail à temps complet :

(En euros.)

	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
Ouvriers/Employés	1	1	1 530,28
		2	1 535,42
	2	1	1 540,52
		2	1 547,75
		3	1 553,98
	3	1	1 553,98
		2	1 561,25
		3	1 568,51
	4	1	1 568,51
		2	1 577,80
		3	1 589,22
	5	1	1 589,22
		2	1 601,65
		3	1 613,06
TAM	6	1	1 613,06
		2	1 696,04
		3	1 780,99
	7	1	1 780,99
		2	1 876,57
		3	1 972,15
Cadres	8	1	1 972,15
		2	2 078,35
		3	2 230,23
	9	1	2 230,23
		2	2 495,73
	10	–	3 079,83
	11	–	3 717,04
	12	–	4 248,06

ANNEXE I *BIS*

AVENANT N° 37 À L'ANNEXE I *BIS* DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DE L'INDUSTRIE LAITIÈRE PRÉVUE PAR L'ARTICLE 6.3
DES DISPOSITIONS COMMUNES, AU 1^{ER} MAI 2019

Rémunérations annuelles minimales (RAM)

(En euros.)

	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
Ouvriers/Employés	1	1	20 035,08
		2	20 095,44
	2	1	20 155,80
		2	20 226,22
		3	20 296,64
	3	1	20 296,64
		2	20 397,12
		3	20 478,24
	4	1	20 478,24
		2	20 681,86
		3	20 885,47
	5	1	20 885,47
		2	21 302,70
		3	21 713,37
TAM	6	1	21 713,37
		2	23 065,92
		3	24 127,27
	7	1	24 127,27
		2	25 193,63
		3	26 254,98
	8	1	26 254,98
		2	28 382,70
		3	30 505,41
Cadres	9	1	30 505,41
		2	32 475,10
	10	–	41 981,05
	11	–	50 481,90
	12	–	59 437,68
		–	

ANNEXE I *TER*

AVENANT N° 22 À L'ANNEXE I *TER* DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DE L'INDUSTRIE LAITIÈRE

RAM applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

(En euros.)

	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
TAM	6	1	24 035,10
		2	25 466,01
		3	26 620,55
	7	1	26 620,55
		2	27 825,16
		3	28 969,70
	8	1	28 969,70
		2	31 310,94
		3	33 651,57
Cadres	9	1	33 651,57
		2	35 775,07
	10	–	46 899,54
	11	–	56 277,38
	12	–	65 655,64

AVENANT N° 4 À L'ANNEXE I QUATER

Prime d'ancienneté de la convention collective nationale de l'industrie laitière

Barème des primes d'ancienneté conventionnelles mensuelles applicable au 1^{er} mai 2019 pour un travail à temps complet.

(En euros.)

OUVRIERS EMPLOYÉS, AM et techniciens	3 ANS	6 ANS	9 ANS	12 ANS	15 ANS et plus
Niveaux					
1	35,43	70,86	106,30	141,73	177,16
2	36,47	72,95	108,38	144,86	180,29
3	37,52	73,99	111,51	147,98	185,50
4	38,56	77,12	115,68	154,23	192,79
5	40,64	81,29	121,93	162,57	203,21
6	43,77	87,54	131,31	175,08	218,85
7	48,98	97,96	145,90	195,92	243,86
8	56,27	111,51	166,74	221,97	277,21

(En euros.)

CADRES	2 ANS	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS	8 ANS	9 ANS	10 ANS et plus
Niveaux									
9	61,49	91,71	122,97	154,23	185,50	216,76	248,03	279,29	310,55
10	86,50	129,22	172,99	215,72	259,49	302,22	345,99	388,71	432,48
11	103,17	155,28	207,38	259,49	311,60	362,66	414,77	466,87	518,98
12	120,89	181,33	241,77	302,22	362,66	423,10	483,55	543,99	605,48

Accord national professionnel
MÉTALLURGIE

ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL DU 21 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES
EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET D'ALTERNANCE
NOR : ASET1951292M

Entre :
UIMM,
D'une part, et
CFE-CGC métallurgie ;
CFDT mines métallurgie ;
FO métallurgie,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre des accords nationaux de la métallurgie relatifs à l'emploi, à la formation professionnelle et à l'alternance, les partenaires sociaux de la métallurgie ont toujours pris leurs responsabilités pour créer un cadre favorable visant à accompagner l'insertion professionnelle des jeunes, l'adaptation et le développement des compétences des salariés.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme en profondeur le modèle de formation professionnelle continue et l'apprentissage. Ses dispositions entrent en vigueur progressivement jusqu'en 2020 et impactent très largement les dispositions conventionnelles de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Dans ce contexte et dans l'attente de l'ouverture de la négociation, au plus tard au printemps 2019, d'un accord national sur la formation professionnelle et l'alternance, les signataires conviennent de maintenir les dispositions conventionnelles en vigueur non impactées par la loi, telles qu'issues des accords nationaux du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, du 21 octobre 2014 relatif au développement de l'alternance et du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi.

Toutefois, à titre transitoire et pour l'année 2019, ils conviennent d'adapter certaines dispositions conventionnelles, notamment celles liées à l'accompagnement des entreprises confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en précisant les conditions de leur mise en œuvre.

En outre, ils se saisissent de nouvelles opportunités offertes par la loi dont la mise en œuvre est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche. Dans cette perspective, ils conviennent de

prolonger l'accompagnement du développement du compte personnel de formation à travers le financement d'abondements en 2019 selon des priorités de branche renouvelées, d'accompagner le développement du contrat de professionnalisation et de faciliter l'accès à la formation des travailleurs indépendants relevant du périmètre de la branche en leur permettant de s'adresser au futur opérateur de compétences (OPCO) dont relèvent les entreprises de la métallurgie.

Conscients que la mise en œuvre des nouvelles dispositions conventionnelles et le suivi du déploiement de la loi du 5 septembre 2018 impliquent des échanges réguliers entre les partenaires sociaux de la branche, les signataires réaffirment, par le présent accord, leur attachement au respect des politiques de branche conduites sous l'égide de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) qui constitue l'instance paritaire de décision pour la branche en matière d'emploi et de formation.

Sans préjudice des missions de la CPNEFP, ils décident de s'appuyer, pour l'année 2019, sur une gouvernance resserrée, gage de réactivité et d'efficacité, et confient à la CPNEFP restreinte les missions de définir les orientations et priorités de financement en matière d'alternance et de formation professionnelle pour la branche, et d'établir les recommandations nécessaires à leur application.

TITRE 1^{er}

ADAPTATION DE DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES

Article 1^{er}

Mesures urgentes en faveur de l'emploi

Les signataires conviennent de poursuivre l'accompagnement des entreprises et salariés confrontés à de graves difficultés économiques conjoncturelles en précisant les conditions nécessaires à leur bonne mise en œuvre.

À cette fin, l'article 9.2 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie est complété des trois alinéas suivants :

« La CPNEFP restreinte est régulièrement informée du déroulement de la négociation.

À cette fin, la partie la plus diligente à la négociation informe, dès son démarrage, les membres de la CPNEFP restreinte du projet envisagé. Elle leur transmet le diagnostic partagé de la situation économique et de l'emploi établi pour le/les secteur(s) impactés par de graves difficultés conjoncturelles. À l'issue de la conclusion de la négociation, elle leur adresse le projet d'accord ouvert à signature accompagné du projet de demande de prise en charge financière.

Parallèlement, lorsque la négociation est mise en œuvre au niveau territorial, la partie la plus diligente en informe, dès son démarrage, les membres de la ou des CPNEFP concernées. »

L'article 9.3 est ainsi rédigé :

« Les actions de formation professionnelle prévues par l'accord sont celles à destination des salariés. Elles sont financées en application de l'article L. 6332-1-3, I, 3°, du code du travail.

La CPNEFP restreinte adresse une recommandation aux instances compétentes de l'OPCO dont relèvent les entreprises de la métallurgie sur l'enveloppe prévisionnelle de financement et les conditions de prise en charge des coûts de formation des actions visées par les accords conclus en application du présent article. »

Article 2

Engagements financiers de la branche

Les signataires réaffirment leurs engagements en faveur du développement de l'alternance et de la formation professionnelle dans la branche, en s'appuyant notamment sur une offre de formation de qualité, équipée des dernières technologies et répondant aux besoins en compétences des entreprises.

À cette fin, pour assurer la continuité des engagements financiers pris par les partenaires sociaux, l'OPCO dont relèvent les entreprises de la métallurgie doit solder, en 2019, les engagements pris par l'OPCAIM au 31 décembre 2018, dans la mesure où ces derniers relèvent de l'activité normale de l'OPCAIM.

TITRE II

NOUVELLES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES

Article 3

Contrat de professionnalisation

Dans l'ambition de développer le contrat de professionnalisation pour faire face aux besoins de recrutement, les signataires décident d'en expérimenter deux nouvelles modalités.

a) En application de l'article 28, VI, de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le contrat de professionnalisation peut être conclu, à titre expérimental, en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié. Dans le cadre de cette expérimentation, les signataires conviennent que, par dérogation à l'article 39 de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, le contrat de professionnalisation peut également avoir pour objet l'acquisition de compétences dans des conditions définies par la CPNEFP restreinte.

b) Par ailleurs, en application de l'article 28, III, de la loi, l'action de professionnalisation du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les personnes les plus fragilisées. Il s'agit des personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, des demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de 1 an, ainsi que des bénéficiaires des minima sociaux. Les signataires conviennent que, par dérogation à l'article 40 de l'accord national du 13 novembre 2014, la durée de l'action de professionnalisation du contrat de professionnalisation peut être portée, pour ces publics, jusqu'à 36 mois, dès lors que le contrat de professionnalisation a pour objet l'acquisition d'un diplôme professionnel, d'un titre professionnel ou d'un certificat de qualification professionnelle.

Enfin, les signataires conviennent d'examiner les conditions de rémunération minimale des alternants à l'occasion de la négociation de l'accord national sur la formation professionnelle et l'alternance en 2019.

Article 4

Financement de l'abondement du compte personnel formation (CPF)

Afin de faciliter la transition vers un CPF alimenté en euros, les signataires entendent demander au conseil d'administration de l'OPCO dont relèvent les entreprises de la métallurgie de financer l'abondement du CPF pour la période allant du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2019 selon les conditions prévues au XII de l'article 1^{er} de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

À cette fin, par dérogation à la section III du chapitre IV du titre V de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la CPNEFP restreinte établit de nouvelles priorités d'abondement au CPF.

La CPNEFP restreinte adresse sa recommandation à l'OPCO dont relèvent les entreprises de la métallurgie.

Article 5

Travailleurs indépendants dont l'activité principale relève du périmètre de la branche

Dans l'objectif de faciliter l'accès à la formation des travailleurs indépendants, les signataires décident, en application de l'article L. 6332-11-1 du code du travail, de confier la part de la collecte non affectée au financement du CPF et du conseil en évolution professionnelle des travailleurs indépendants relevant du champ d'application de l'accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, à l'OPCO dont relèvent les entreprises de la métallurgie. Celui-ci constitue à cette fin une section particulière.

TITRE III

CPNEFP RESTREINTE

Article 6

Missions transitoires confiées à la CPNEFP restreinte

Sans préjudice des missions de la CPNEFP, les parties signataires conviennent de s'appuyer, pour l'année 2019, sur la CPNEFP restreinte visée à l'article 18.5 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie.

Dans cette perspective, ils lui confient toute mission relative :

1° À la définition des orientations prioritaires en matière d'alternance, de formation continue, de certifications professionnelles, de mise en visibilité des nouvelles modalités pédagogiques (formation en situation de travail, formation à distance...) et d'observations prospectives de la branche.

2° Aux priorités en matière de financement de la formation continue et de l'alternance, en particulier la fixation des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, des contrats de professionnalisation conclus à titre expérimental en application de l'article 3, du dispositif de promotion et de reconversion par l'alternance (ProA), de l'abondement du CPF, du développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, des diagnostics, de la participation des salariés et bénévoles aux jurys d'examen et de validation des acquis de l'expérience, ainsi que du financement des actions en faveur des demandeurs d'emploi.

Les décisions de la CPNEFP restreinte sont prises conformément aux dispositions de l'article 18.7 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie.

La CPNEFP restreinte adresse toute recommandation utile en la matière à la section paritaire professionnelle de l'OPCO dont relèvent les entreprises de la métallurgie.

La CPNEFP de la métallurgie est informée, à chacune de ses réunions, des recommandations ainsi formulées.

Article 7

Dispositions finales

Article 7.1

Champ d'application

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Son champ d'application géographique est national au sens de l'article L. 2222-1 du code du travail.

Article 7.2

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail, et au plus tôt le 1^{er} janvier 2019.

Article 7.3

Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, notamment pour tenir compte des évolutions réglementaires, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord. La demande est adressée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier. Son opportunité est discutée dès la réunion paritaire de négociation suivant la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 7.4

Extension

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 7.5

Entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail sont mises en œuvre en application de l'article 6.

Article 7.6

Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Paris, le 21 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
TRAVAUX PUBLICS

ACCORD COLLECTIF NATIONAL DU 21 MAI 2019
RELATIF AU MAINTIEN DE LA LISTE DES ECAP
NOR : ASET1951291M

Entre :
FNTP ;
CNATPP,

D'une part, et
BATIMAT-TP CFTC ;
CFE-CGC BTP ;
FG FO construction,

D'autre part,

Réunis dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), mise en place par accord du 23 mai 2018 dans la branche des travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Afin de répondre à l'invitation faite par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 d'engager des négociations en vue d'élaborer des propositions pour réviser la liste des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP), les partenaires sociaux des travaux publics ont sollicité l'appui de l'OPPBTP.

Les travaux publics rassemblent une large palette de métiers et d'activités au sein de 8 000 entreprises de toutes tailles. Plus de 250 000 collaborateurs y contribuent, actifs au quotidien sur chantier pour une large majorité.

Les travaux de l'OPPBTP soulèvent que la nature de l'activité « chantier » induit une organisation du travail spécifique au regard des caractéristiques suivantes :

- l'évolutivité du milieu de travail. Quel que soit le type de chantier, les volumes construits ou dégagés évoluent en permanence, créant des obstacles ou des vides dans des endroits qui n'existaient pas les jours précédents ;
- l'aléa situationnel. Par la survenue d'événements imprévisibles liés à la nature du terrain, les salariés sont amenés à modifier très fréquemment la tâche prévue pour s'adapter à la situation du moment ;
- la gestion de la co-activité. Quelles que soient la finesse de la définition dans la programmation et la localisation des tâches, la multiplication des intervenants issus d'entreprises différentes

empêche de modéliser la totalité des interactions liées à la co-activité. Cette nécessaire adaptation renforce la fréquence et l'intensité des aléas situationnels évoqués ci-dessus ;

- la multiplicité des gestes professionnels. Les métiers des travaux publics exigent peu de répétitivité. En revanche, chaque salarié est confronté à la réalisation de tâches extrêmement variées au cours d'une même journée de travail, indépendamment du caractère aléatoire évoqué ci-dessus.

La prise en compte des risques induits par tous ces facteurs donne lieu à l'établissement de processus rigoureux et d'une mécanisation importante. Néanmoins l'exercice de ces métiers exige bon nombre d'aptitudes indispensables qui complexifient l'emploi de personnes privées des capacités correspondantes. Tous les facteurs de troubles psychologiques et cognitifs induisent une grande vulnérabilité face aux évolutions d'environnement et aux imprévus. Les troubles sensoriels aggravent le risque de non-détection du danger. Les handicaps dans la motricité pénalisent dramatiquement toute action de mobilité dans un environnement qui ne peut être maîtrisé à chaque instant.

La liste des ECAP n'a pas vocation à interdire par principe aux personnes handicapées d'occuper les postes figurant sur cette liste. En revanche, elle protège ces dernières face à des contraintes objectivées qui nécessitent une grande vigilance vis-à-vis de l'environnement de travail, afin de ne pas exposer les autres intervenants sur chantier et le public à l'occasion de l'exécution de ses propres tâches. Elle protège également tous les salariés face à une réaction inadéquate d'une personne privée des modes de réaction adaptée et qui ferait peser un risque à son environnement de travail.

Au-delà de la segmentation générale qui figure à ce jour sur la liste des ECAP, les partenaires sociaux ont sollicité l'appui de l'OPPBTP pour engager un travail d'analyse fine des différents métiers pour évaluer les aptitudes physiques, sensorielles, psychiques et mentales nécessaires pour assumer leurs tâches. En croisant cette analyse avec les fiches techniques d'aptitudes dressées par l'IGAS, la conclusion ne diffère pas de celle des principes généraux énoncés ci-dessus.

C'est pourquoi, le maintien de la liste d'emplois dans le secteur des travaux publics exigeant des conditions d'aptitudes particulières (ECAP) dans le cadre de la loi du 10 juillet 1987, modifiée par la loi du 11 février 2005, est une réponse adaptée aux spécificités dans les activités des travaux publics.

Néanmoins les parties signataires sont soucieuses de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Elles ont la volonté de faire progresser la situation dans ce domaine, tout en s'assurant du respect des règles de santé et de sécurité des travailleurs.

Pour ce faire, malgré les particularités inhérentes à l'activité de chantier, les partenaires sociaux examineront le cheminement parcouru lors des dernières années dans la démarche d'intégration de personnes en situation de handicap et se projeteront dans l'avenir pour améliorer ses performances en la matière.

Article 1^{er}

Maintien de la liste des ECAP relevant des travaux publics

Parmi les 36 catégories d'ECAP énumérées à l'article D. 5212-25 du code du travail, quatre sont expressément identifiées comme relevant du secteur des travaux publics :

NUMÉRO de la nomenclature	INTITULÉ DE LA NOMENCLATURE DES PROFESSIONS ET CATÉGORIES socioprofessionnelles-emplois salariés d'entreprise (PCS-ESE)
621a	Chefs d'équipe du gros œuvre et des travaux publics
621c	Conducteurs qualifiés d'engins de chantiers du bâtiment et des travaux publics
621e	Autres ouvriers qualifiés des travaux publics
671c	Ouvriers non qualifiés des travaux publics et du travail du béton

L'analyse de nos métiers, réalisée par l'OPPBTP, montre également que notre branche d'activité est concernée par d'autres catégories d'ECAP, à savoir :

NUMÉRO de la nomenclature	INTITULÉ DE LA NOMENCLATURE DES PROFESSIONS ET CATÉGORIES socioprofessionnelles-emplois salariés d'entreprise (PCS-ESE)
624d	Monteurs qualifiés en structures métalliques
621b	Ouvriers qualifiés du travail en béton
621g	Mineurs de fond qualifiés et autres ouvriers qualifiés des industries d'extraction (carrières, pétrole, gaz...)
643a	Conducteurs livreurs et coursiers
651a	Conducteurs d'engins lourds de levage
671d	Aides-mineurs et ouvriers non qualifiés de l'extraction

Bien que ces catégories d'ECAP aient été en partie rattachées par l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) à d'autres secteurs d'activité, les parties signataires se sont interrogées sur la pertinence de maintenir ou non l'ensemble de ces ECAP au sein de la liste définie à l'article D. 5212-25 du code du travail.

Pour les motifs précédemment exposés dans le préambule, reposant sur les spécificités de l'activité de chantier, les contraintes professionnelles et l'état de la technologie actuelle, les parties signataires affirment que les ECAP cités ci-dessus doivent être maintenus dans la liste précitée.

Article 2

Engagements pris en faveur d'une politique inclusive des personnes en situation de handicap dans les travaux publics

Le bénéfice depuis 1988 du dispositif des ECAP n'a jamais empêché la branche des travaux publics à travailler pour améliorer l'insertion dans notre secteur des personnes en situation de handicap.

Les parties signataires rappellent que le dispositif d'ECAP ne constitue ni une interdiction à l'emploi des personnes en situation de handicap sur les postes visés, ni un moyen de dispenser les employeurs de leur obligation d'emploi des travailleurs handicapés. L'accueil de ces derniers est non seulement possible dans notre branche d'activité, mais il est également souhaitable en ce qu'il constitue un atout pour les salariés et l'entreprise : l'acceptation de la différence faisant progresser l'esprit d'équipe et la solidarité.

Au regard des chiffres relevés dans le cadre du tableau de bord de la responsabilité sociétale des entreprises de travaux publics, mis en place par l'accord collectif national du 7 avril 2011, le pourcentage de salariés en situation de handicap dans l'effectif des salariés permanents progresse depuis 2011, passant de 2,6 % en 2011 à 3,1 % en 2016 (voir annexe I). En dehors des entreprises non assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, cette augmentation est constatée pour toute taille d'entreprise.

Malgré la progression enregistrée dans notre secteur d'activité, le taux d'emploi des travailleurs handicapés reste inférieur à la moyenne relevée au niveau national (secteur privé : taux d'emploi de 4,4 % en 2015^[1]).

C'est pourquoi, les parties signataires s'engagent à apporter des outils concrets aux salariés et entrepreneurs pour promouvoir des actions favorisant l'accès à la vie professionnelle des personnes en situation de handicap.

[1] Rapport IGAS-IGF, « Le mode de financement de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés », décembre 2017.

À cet effet, elles engageront dans le cadre de l'agenda social de 2020 la révision du guide paritaire de bonnes pratiques, signé par les partenaires sociaux le 31 mai 2012, portant sur le maintien et l'insertion dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap dans les entreprises de travaux publics (voir annexe II). Cette révision aura pour objet d'intégrer les modifications de la réglementation intervenues depuis 2012 et sera l'occasion d'étudier les opportunités éventuellement apportées par les évolutions numériques et technologiques en matière d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Avec l'appui technique de l'OPPBTP, le guide intégrera également une partie relative à l'analyse détaillée des différentes nomenclatures actuelles des ECAP et des propositions d'évolutions progressives au regard des avancées technologiques et connaissances médicales.

Ce travail de révision sera réalisé sur la base d'un recensement des pratiques au sein des entreprises de Travaux Publics, de toute taille.

Article 3

Suivi annuel des travaux et bilan

Dans le cadre de l'agenda social, un suivi annuel des travaux prévus à l'article 2 du présent accord sera réalisé. Un bilan de ces travaux sera dressé dans un délai de 5 ans à compter de la signature du présent accord.

Les résultats de ces travaux feront l'objet d'une promotion auprès des pouvoirs publics en vue d'une évolution de la liste des ECAP.

Article 4

Durée. – Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt.

Article 5

Révision et dénonciation

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif national pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa durée d'application, sous réserve du respect des dispositions ci-dessous.

Toute modification, révision totale ou partielle ou adaptation des dispositions du présent accord, ne peut être effectuée que par des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord. Celles-ci sont invitées à la négociation.

Les demandes de révision sont engagées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, à condition d'être notifiées dans les formes prévues pour la dénonciation aux organisations visées à l'article L. 2261-7 précité, accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des organisations signataires ou adhérentes sous réserve du respect d'un délai de préavis de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec avis de réception et devra faire l'objet d'un dépôt.

Le présent accord restera en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacé avant cette date.

Article 6

Dépôt

Le présent accord est déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 21 mai 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

POURCENTAGES DE SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP DANS L'EFFECTIF DES SALARIÉS PERMANENTS DES ENTREPRISES DE TRAVAUX PUBLICS

Nombre de travailleurs handicapés parmi les salariés permanents TP en CDD ou CDI de 2011 et 2016^[1] :

TRANCHE D'EFFECTIF de l'entreprise	2011		
	Effectif handicapés	Effectif TP	Part de handicapés dans l'effectif TP
De 1 à 20 salariés	379	38 839	1,0 %
De 21 à 100 salariés	1 790	68 101	2,6 %
De 101 à 500 salariés	1 671	61 982	2,7 %
Plus de 500 salariés	2 932	90 231	3,2 %
Total	6 772	259 153	2,6 %
TRANCHE D'EFFECTIF de l'entreprise	2016		
	Effectif handicapés	Effectif TP	Part de handicapés dans l'effectif TP
De 1 à 20 salariés	476	35 909	1,3 %
De 21 à 100 salariés	1 776	59 980	3,0 %
De 101 à 500 salariés	2 161	60 187	3,6 %
Plus de 500 salariés	2 763	79 166	3,5 %
Total	7 176	235 242	3,1 %

[1] Tableau de bord RSE des entreprises de Travaux Publics, 2017

ANNEXE II

GUIDE DE BONNES PRATIQUES POUR LE MAINTIEN ET L'INSERTION DANS L'EMPLOI DE TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP DANS LES ENTREPRISES DE TRAVAUX PUBLICS

(Suite du texte pages suivantes.)

MAINTIEN ET INSERTION
DANS L'EMPLOI DE TRAVAILLEURS
EN SITUATION DE HANDICAP
DANS LES ENTREPRISES DE TRAVAUX PUBLICS

**Guide
de bonnes pratiques
2012**



SOMMAIRE

PRÉFACE.....	2
--------------	---

TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP DANS LES ENTREPRISES DE TRAVAUX PUBLICS.. 4

DÉFINITIONS ET IDÉES REÇUES

CADRE LÉGAL

MOBILISATION CROISSANTE DES ENTREPRISES DE TRAVAUX PUBLICS

BONNES PRATIQUES OBSERVÉES.....	17
---------------------------------	----

MAINTIEN DANS L'EMPLOI

INSERTION DANS L'EMPLOI

PARTENAIRES DU MAINTIEN ET DE L'INSERTION DANS L'EMPLOI.....	37
---	----

GLOSSAIRE.....	40
----------------	----

PRÉFACE

Des expériences concrètes d'entreprises pour l'insertion et le développement de l'emploi des personnes handicapées dans le secteur des Travaux Publics

Le handicap peut toucher chacun dans sa vie personnelle, familiale, amicale, professionnelle et sociale. Prévenir le handicap et le prendre en compte relève des valeurs de l'entreprise.

Les partenaires sociaux des Travaux Publics qui ont élaboré ce guide affirment que l'accueil de travailleurs handicapés est non seulement possible mais qu'il est également souhaitable parce qu'il constitue un atout. L'acceptation de la différence fait progresser l'esprit d'équipe et la solidarité.

Dans le cadre du Contrat d'Avenir du 22 décembre 2009, les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés des Travaux Publics se sont engagées à faciliter le maintien dans l'emploi ou l'embauche de personnes handicapées, par des efforts convergents en faveur d'une intégration réussie.

Deux types d'actions permettent de réaliser les objectifs fixés par la profession :

- des actions visant à promouvoir le maintien dans l'emploi et le reclassement du personnel dans l'entreprise afin que les salariés victimes de maladie ou d'accident liés ou non à l'activité professionnelle puissent y poursuivre leur carrière malgré ce handicap ;
- des actions favorisant l'accès à la vie professionnelle des personnes handicapées en recherchant les postes compatibles et en développant les partenariats avec les entreprises du secteur protégé ou adapté.

Pour accompagner les discussions paritaires, une étude extérieure a été réalisée avec pour objectif d'identifier et de favoriser la diffusion de bonnes pratiques d'entreprises de Travaux Publics en matière d'insertion des personnes handicapées ou de leur maintien dans l'emploi.

Les partenaires sociaux de la profession par leur action collective ont abouti à l'élaboration de ce guide destiné à apporter des outils concrets aux salariés et entrepreneurs de Travaux Publics.

Ce guide regroupe des expériences concrètes, variées dans leurs modalités, concernant toutes les tailles d'entreprises et les différentes spécialités des Travaux Publics.

Les partenaires sociaux poursuivent leurs discussions en vue de mettre au point un mode d'emploi pour aider les entreprises à élaborer une politique volontariste notamment par des accords visant le maintien dans l'emploi et l'insertion des publics handicapés.

Pour la Fédération Nationale des Travaux Publics (FNTTP),

Pour la Fédération des Sociétés Coopératives et Participatives du Bâtiment et des Travaux Publics (Fédération SCOP BTP) section Travaux Publics,

Pour le Syndicat national des Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise et Assimilés des Industries du Bâtiment, des Travaux Publics et des activités annexes et connexes (CFE-CGC – BTP)

Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (CFDT)

Pour la Fédération BATI-MAT-TP (CFTC)

Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction – Bois – Ameublement (FNSCBA-CGT)

Pour la Fédération Générale Force Ouvrière du Bâtiment et des Travaux Publics (FG-FO)

Préface

TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP DANS LES ENTREPRISES DE TRAVAUX PUBLICS

DÉFINITIONS ET IDÉES REÇUES

Nous aborderons tout d'abord quelques définitions permettant de replacer la notion de handicap dans son contexte – notion qui doit être distinguée de plusieurs autres qui lui sont proches – puis quelques idées reçues qu'il nous faut savoir remettre en cause.



Le handicap est une notion relative

C'est la situation rencontrée, professionnelle ou privée, qui peut placer une personne déficiente – par exemple une personne allergique à un produit ou un matériau particulier (allergie d'un boulanger à la farine, d'un coffreur-bancheur au ciment..) – en état de handicap c'est-à-dire dans un cas où ses actes seront limités voire impossibles.

DÉFINITIONS

déficiences

« La déficience est la perte de substance ou l'altération d'une structure ou d'une fonction psychologique, physiologique ou anatomique ». Une déficience peut être auditive, visuelle, intellectuelle, psychique, motrice ou résulter d'une maladie invalidante. (Organisation mondiale de la santé)

handicap

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou trouble de santé invalidant ». (Loi du 11 février 2005)

Inaptitude

L'inaptitude professionnelle est l'impossibilité, totale ou partielle, temporaire ou définitive, de réaliser les tâches liées à son emploi sans nuire gravement à sa santé. C'est le médecin du travail qui apprécie si une personne est apte – sous réserve le cas échéant d'aménagement du poste – ou inapte à son emploi.

Incapacité professionnelle

L'incapacité est, au sens de la sécurité sociale, la réduction, totale ou partielle, temporaire ou permanente, résultant d'un accident professionnel ou d'une maladie professionnelle, de la capacité d'une personne à accomplir une activité professionnelle. C'est le médecin-conseil du service médical de l'assurance maladie qui détermine le taux d'incapacité permanente. Cette incapacité permanente ouvre droit, pour le salarié, soit à une indemnité forfaitaire si elle est inférieure à 10 %, soit à une rente si elle est supérieure ou égale à 10 %.

Invalidité

L'invalidité est, au sens de la sécurité sociale, le constat de la perte d'au moins 2/3, à la suite d'une maladie ou d'un accident non professionnels, de sa capacité de travail et de gain. L'invalidité est appréciée par le médecin-conseil de l'assurance maladie. Reconnue invalide, la personne concernée peut recevoir, sous certaines conditions, une pension d'invalidité (article L 341-1 et suivants du code de la sécurité sociale).



Le handicap n'est pas l'inaptitude

Une personne peut être reconnue handicapée et, dans le même temps, être apte à une activité professionnelle pour autant qu'elle soit compatible avec la déficience qui l'affecte.



Le handicap n'est pas l'invalidité

Si le handicap peut concerner toute personne, toute activité et que la décision de reconnaissance relève de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, il en va différemment de l'invalidité qui a un champ plus restreint.

Elle concerne les personnes relevant d'un régime de protection sociale, en situation de travail, et enfin, la décision de reconnaissance relève du médecin conseil de la Caisse primaire d'assurance maladie.

IDÉES REÇUES

Les idées reçues sont nombreuses notamment en matière de handicap. Elles le réduisent à quelques stéréotypes dont le plus tenace est celui de la personne en fauteuil roulant dont on imagine mal la présence sur un chantier de construction, écartant du même coup l'idée d'une possible prise en compte du handicap dans l'entreprise de Travaux Publics.

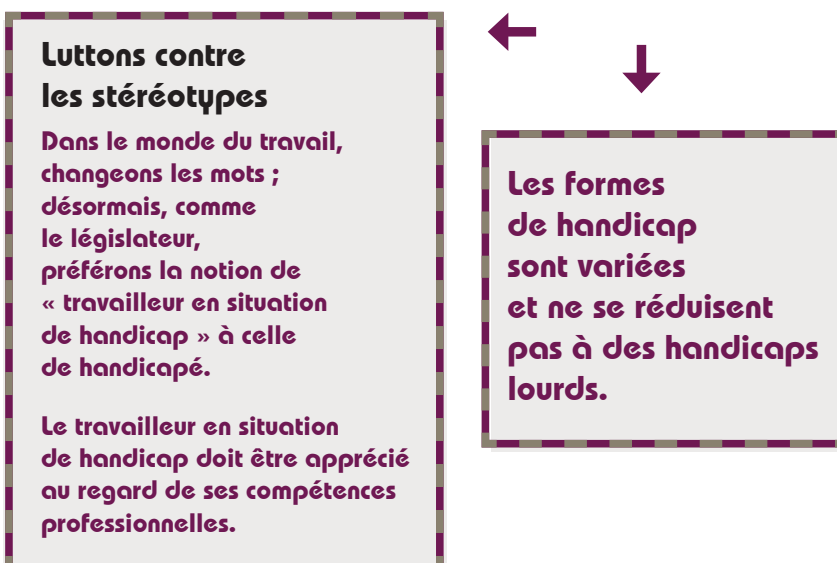
Or, parmi les plus de 8 millions de personnes souffrant en France d'une déficience motrice seulement 5 % se déplacent en fauteuil roulant.

Par ailleurs, le handicap a des formes variables :

- Auditive.
- Visuelle.
- Intellectuelle.
- Psychique.
- Motrice.
- Consécutive à une maladie invalidante.

Le handicap peut donner lieu à la mise en œuvre de moyens permettant de compenser la déficience (appareillage auditif...).

En outre, le handicap peut ne pas être prononcé. C'est le cas par exemple des handicaps visuels ou auditifs qui se traduisent par une malvoyance ou une surdité seulement partielle.



Vue d'ensemble du travailleur en situation de handicap dans les entreprises de Travaux Publics

7

CADRE LÉGAL

Depuis 1987, les entreprises d'au moins 20 salariés ont l'obligation d'employer 6 % de travailleurs en situation de handicap. Cette obligation a été confortée par la loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap ». C'est ainsi que le législateur a notamment :

- Majoré les pénalités, supprimé la prise en compte des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières dans le décompte de l'effectif.
- Mis en place une obligation annuelle de négocier sur l'emploi et le maintien dans l'emploi dans les entreprises et triennale dans les branches professionnelles.
- Instauré des dispositions visant à encourager les initiatives prises par les entreprises: possibilité de déduire certaines dépenses de la contribution restant due et meilleure valorisation de la sous-traitance avec les entreprises adaptées (EA) et les établissements et services d'aide par le travail (ESAT).
- Modifié, par la loi du 1^{er} décembre 2008, les articles L 5212-7 et L 5212-14 du code du travail en vue respectivement d'élargir les catégories de stages permettant aux établissements assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap, mutilés de guerre et assimilés (OETH), de remplir cette obligation dans la limite de 2 % de leur effectifs salariés et de supprimer la règle des six mois de présence afin de tenir compte, sans aucune limite minimale, du temps de travail réellement effectué dans l'établissement par les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, quelque soit la nature ou la durée de leur contrat de travail.
- Pris pour l'application de la loi du 28 juillet 2011, le décret n°2012-943 du 1^{er} août 2012 qui précise que le montant hors taxes des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de services mentionnés ci-dessus devra être supérieur, sur quatre ans, à : 400 fois le SMIC horaire dans les entreprises de 20 à 199 salariés ; 500 fois le SMIC horaire dans les entreprises de 200 à 749 salariés ; 600 fois le SMIC horaire dans les entreprises de 750 salariés et plus.

Ce guide se bornera ici à rappeler les principales règles régissant cette obligation d'emploi.

Entreprises et établissements concernés

La loi vise toutes les entreprises dès lors que leur effectif est au moins égal à 20 salariés au 31 décembre de l'année considérée. Lorsque l'entreprise dispose d'établissements multiples, l'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap s'applique à chacun des établissements occupant 20 salariés ou plus. Les entreprises qui franchissent le seuil de 20 salariés disposent d'un délai de 3 ans pour s'acquitter de leur obligation.

Effectif de l'entreprise assujettie

Pour déterminer l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement servant de base de calcul de l'obligation d'emploi sont pris en considération :

- Les salariés sous contrat à durée indéterminée dont le contrat est en cours au 31 décembre.
- Les salariés sous contrat à durée déterminée, temporaires à proportion de leur temps de présence, au cours des douze derniers mois, sauf lorsqu'ils remplacent un salarié absent dont le contrat de travail est suspendu.
- Les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure à 3 conditions : être présent au 31 décembre, depuis au moins 1 an et ne pas remplacer un salarié.
- Les salariés à temps partiel.

En revanche, sont exclus les titulaires des contrats suivants :

- Apprentissage.
- Professionnalisation.
- Initiative-emploi.
- Accompagnement dans l'emploi, insertion RMA, contrat d'avenir et contrat d'accès à l'emploi dans les départements d'Outre mer.

5 modalités de réponse à l'obligation d'emploi

Les employeurs peuvent répondre à cette obligation suivant une ou plusieurs des modalités suivantes :

- Employer des travailleurs en situation de handicap.
- Accueillir des stagiaires en situation de handicap.
- Acheter des fournitures, des prestations ou sous-traiter certains travaux au secteur adapté ou protégé.
- Appliquer un accord prévoyant la mise en œuvre d'un programme d'action en faveur des personnes en situation de handicap.
- Verser une contribution annuelle à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap (AGEFIPH).

1 Employer un ou des travailleurs en situation de handicap

La liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est limitative (*article L. 5212-13 du Code du travail*) :

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">■ Les travailleurs reconnus en situation de handicap par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes en situation de handicap (CDAPH).■ Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire.■ Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain.■ Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre (personnes éligibles aux emplois réservés de la fonction publique, invalides et victimes civiles de guerre, victimes d'un acte de terrorisme...). | <ul style="list-style-type: none">■ Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 du même Code (autres personnes éligibles aux emplois réservés de la fonction publique notamment conjoints d'invalides de guerre titulaires d'une pension militaire d'invalidité, orphelins de guerre, pupilles de la nation, enfants des rapatriés anciens membres des formations supplétives et assimilés ou victimes de la captivité en Algérie...).■ Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91- 1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs - pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.■ Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241- 3 du Code de l'action sociale et des familles.■ Les titulaires de l'allocation aux adultes en situation de handicap (AAH). |
|--|--|

Calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi pris en compte dans l'entreprise

Chaque bénéficiaire est pris en compte à proportion de son temps de présence dans l'établissement, au cours de l'année considérée, quelque soit la nature ou la durée de son contrat de travail (CDD, CDI, mise à disposition, intérim). La condition de présence du bénéficiaire de 6 mois au cours des 12 derniers mois est, pour les déclarations effectuées à partir du 12 février 2010, supprimée (article L 5212-14 du code du travail). Les modalités de calcul sont les suivantes :

- Les bénéficiaires dont la durée de travail est supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sont décomptés pour une unité multipliée par le nombre de jours de présence effective du salarié dans l'entreprise rapporté à l'année.
- Les bénéficiaires dont la durée du travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sont pris en compte pour une demi-unité multipliée par le nombre de jours de présence effective du salarié dans l'entreprise rapporté à l'année.

Exemples

Un bénéficiaire présent du 1^{er} janvier au 31 octobre à temps plein est décompté pour 0,83 (1 unité x 10 mois de présence / 12 mois).

Un bénéficiaire présent du 1^{er} janvier au 30 juin dans le cadre d'un temps partiel de 40 % est décompté pour 0,25 (0,5 unité x 6 mois de présence/12 mois).

Quelques cas particuliers

Un bénéficiaire ne peut être comptabilisé plusieurs fois au motif qu'il entre dans plusieurs catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Les travailleurs en situation de handicap mis à disposition de l'entreprise par une entreprise adaptée ou un établissement ou service d'aide par le travail ne sont pas décomptés parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mais, en revanche, ils sont pris en considération au titre des contrats passés avec ces établissements.

Les bénéficiaires qui remplacent des salariés dont le contrat de travail est suspendu (congé longue maladie...) sont intégrés dans l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi à proportion de leur temps de présence effective dans l'établissement au cours de l'année considérée.

Les bénéficiaires en formation durant le temps de travail (apprentissage, contrat de professionnalisation...) sont pris en considération dans le décompte.

2 Accueillir un ou des stagiaires en situation de handicap

L'accueil de stagiaires est pris en compte comme réponse partielle à l'obligation d'emploi dans les conditions suivantes :

- Il doit s'agir de stage d'une durée d'au moins 40 heures soit de formation professionnelle rémunérée par l'Etat ou la région, soit organisé et proposé par l'AGEFIPH, soit prescrit par Pôle Emploi, soit de formation initiale en alternance à visée professionnelle ou d'étudiant en entreprise.
- Le stagiaire doit appartenir à l'une des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, avoir plus de 16 ans et être dans une situation ouvrant droit à la prestation de compensation du handicap (PCH), à l'allocation compensatrice pour tierce personne (ACTP) ou

à l'allocation d'éducation de l'enfant en situation de handicap (AEEH). L'ouverture de tels droits au profit de ces jeunes disposant d'une convention de stage vaut reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap. Cette reconnaissance n'est valable que pendant la durée du stage.

- Chaque stagiaire est décompté au titre de l'année où il achève son stage. Il compte pour un effectif calculé en divisant la durée du stage par la durée annuelle de travail de l'entreprise.
- Le nombre de stagiaires pris en compte au titre de l'obligation d'emploi ne peut dépasser 2 % de l'effectif total salarié de l'établissement.

3 Acheter des fournitures, des prestations ou sous-traiter des travaux

Au nombre des moyens qui permettent aux employeurs de satisfaire pour partie à leur obligation figure la possibilité de passer des contrats de fournitures, de prestations de service ou de sous-traitance :

- soit avec des entreprises adaptées (EA),
- soit avec des établissements ou service d'aide par le travail (ESAT).

Une liste de ces entreprises est accessible sur le site de l'AGEFIPH : www.agefiph.fr. Il convient de noter qu'un seuil minima d'achat sera prochainement fixé par décret (article L. 5212-10 du Code du travail modifié).

Le recours à cette modalité, peu mise en œuvre dans les Travaux Publics, obéit aux règles suivantes :

- La passation de ces commandes ne peut exonérer l'employeur de son obligation

d'emploi que dans la limite de 50 % de son obligation soit 3 % de l'effectif total de l'établissement.

- La passation de ces commandes est équivalente à l'emploi d'un certain nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Ce nombre est égal au quotient obtenu en divisant le prix hors taxes des fournitures, des travaux ou prestations (diminué des coûts des matières premières, produits, matériaux, consommations et frais de vente) par :
 - 2 000 fois le SMIC horaire en vigueur au 31 décembre de l'année d'assujettissement à l'obligation d'emploi.
 - Ou, 1600 fois le SMIC horaire en vigueur au 31 décembre lorsque le contrat donne lieu à la mise à disposition de travailleurs en situation de handicap par l'EA ou l'ESAT.

4 Appliquer un accord en faveur des travailleurs en situation de handicap

Au nombre des moyens qui permettent aux employeurs de satisfaire à leur obligation d'emploi figure la possibilité d'appliquer un accord de branche, un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs en situation de handicap. L'accord doit être agréé par l'administration.

Pour être agréé, il doit comporter :

- d'une part, un plan d'embauche en milieu ordinaire,
- d'autre part, au moins deux des actions suivantes au bénéfice de travailleurs en situation de handicap :
 - Plan d'insertion et de formation.
 - Plan d'adaptation aux mutations technologiques.
 - Plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

L'accord peut en outre prévoir, le cas échéant, une péréquation de l'obligation d'emploi entre divers établissements d'une même entreprise.

Nous invitons les entreprises souhaitant conclure un tel accord à s'appuyer notamment sur le guide méthodologique publié en juin 2009 par la Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle consacré aux « Accords en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap ».

(DGEFP - <http://www.emploi.gouv.fr/>)

5 Verser une contribution à l'AGEFIPH

Les employeurs peuvent satisfaire à leur obligation d'emploi en versant une contribution annuelle à l'AGEFIPH correspondant au nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi manquants.

Cas général

Hors cas de minoration, la contribution est égale au produit du nombre de bénéficiaires manquants par les montants suivants :

Taille de l'entreprise	Taux multiplicateur	Montant/ bénéficiaire manquant taux horaire brut 9,40 euros au 01/07/12
20 à 199 salar.	400 fois le SMIC/h.	3 760 euros
200 à 749 salar.	500 fois le SMIC/h.	4 700 euros
750 salariés et +	600 fois le SMIC/h.	5 640 euros

Minorations

Des minorations peuvent être retenues suivant des modalités de calcul particulières. Il peut s'agir de minoration résultant :

- des efforts particuliers réalisés par l'employeur en matière de maintien ou d'insertion (recrutement direct) dans l'emploi (travailleur en situation de handicap de moins de 26 ans, de plus de 50 ans, chômeur de longue durée...),
- de la présence d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP).

Dépenses déductibles

Les employeurs peuvent déduire de la contribution à l'AGEFIPH les dépenses, ne leur incombant pas au titre d'une disposition législative ou réglementaire, qu'ils ont supportées pour favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap au sein de l'entreprise ou l'accès à la vie professionnelle de personnes en situation de handicap.

Cette faculté de déduction est limitée à 10 % du montant de la contribution annuelle due à l'AGEFIPH. Les dépenses déductibles (article D. 5212-29 du Code du travail) concernent :

- La réalisation de travaux, dans les locaux de l'entreprise, afin de faciliter l'accessibilité sous

toutes ses formes des travailleurs en situation de handicap.

- La réalisation d'études et d'aménagements des postes de travail en liaison avec le médecin du travail et le comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT), afin d'améliorer l'insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap dans l'entreprise.
- La mise en place de moyens de transport adaptés en fonction de la mobilité et du problème particulier de chaque travailleur en situation de handicap.
- La mise en oeuvre de moyens pour le maintien dans l'emploi et la reconversion professionnelle de travailleurs en situation de handicap.
- La mise en place d'actions pour aider au logement des travailleurs en situation de handicap afin qu'ils puissent se rapprocher de leur lieu de travail.
- La mise en place d'actions pour aider à la formation des travailleurs en situation de handicap des entreprises adaptées (EA) et des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) dans le cas d'adaptation de la qualification liée à l'achat d'une prestation.
- Le partenariat avec des associations ou organismes œuvrant pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap, à l'exclusion des actions financées dans le cadre du mécénat.
- La mise en place d'actions d'aide à la création d'entreprise par des personnes en situation de handicap.
- La formation et la sensibilisation de l'ensemble des salariés de l'entreprise dans le cadre de l'embauche ou du maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap.
- La conception et la réalisation de matériel ou d'aides techniques pour les travailleurs en situation de handicap.
- L'aide à l'équipement et à l'apport de compétences et de matériel aux organismes de formation pour accroître leur accueil de personnes en situation de handicap.

- La formation initiale et professionnelle en faveur des personnes en situation de handicap au-delà de l'obligation légale.

Ces dépenses peuvent être réalisées en particulier dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi.

Sur-contribution

Depuis février 2010 (*depuis la DOETH 2009 décret du 9 juin 2009*), les entreprises qui pendant plus de trois ans :

- N'embauchent aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi.
- Ne passent aucun contrat de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des établissements ou services d'aide par le travail.
- N'appliquent aucun accord collectif prévoyant la mise en oeuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs en situation de handicap, voient leur contribution à l'AGEFIPH fortement majorée.

Son montant est fixé à 1 500 fois le SMIC horaire par bénéficiaire manquant quel que soit le nombre de salariés de l'entreprise. Chaque année la situation des 4 années antérieures est examinée.

Sanctions

Les établissements qui n'ont pas envoyé leur DOETH à l'administration ou n'ont pas versé leur contribution à l'AGEFIPH sont astreints à une pénalité (Articles L. 5212-5, L. 5212-12 du Code du travail).

Son montant est égal au nombre de bénéficiaire(s) manquant(s) multiplié par 1 500 fois le SMIC horaire, majoré de 25 %, soit 17 625 euros (taux horaire du SMIC au 1^{er} juillet 2012).

De surcroît l'interdiction de soumissionner aux marchés et accords-cadres soumis au code des marchés publics s'applique, conformément à l'article 43 de ce code, aux entreprises défaillantes au regard de leur obligation de déclaration ou de versement de leur contribution.

Ce qu'il faut retenir

L'obligation d'emploi peut constituer une opportunité d'engager ou développer une politique sociale de maintien et d'insertion de travailleurs en situation de handicap.

De multiples initiatives permettent de réduire la cotisation annuelle à l'AGEFIPH (minorations ou dépenses déductibles) ou de s'en exonérer totalement (accord agréé d'entreprise).



MOBILISATION CROISSANTE DES ENTREPRISES DE TRAVAUX PUBLICS

Les données statistiques qui sont présentées ici résultent d'une enquête s'inscrivant dans le cadre de l'accord paritaire national du 22 décembre 2009 portant « *Contrat d'avenir pour les salariés et les entreprises de Travaux Publics* ». Cette étude a été conduite auprès d'une population d'entreprises de Travaux Publics représentant 42 340 salariés.

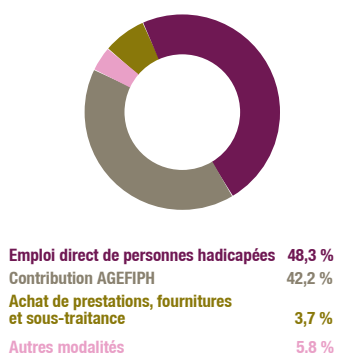
Méthodologie de l'enquête conduite auprès des entreprises de Travaux Publics :

- **47 répondants.**
- **42 340 salariés représentés.**
- **Réalisée du 15 juillet au 16 août 2010.**
- **Questionnaire** (diffusé avec le concours des *FRTP* et des *Syndicats de spécialités*) **et entretiens avec les dirigeants et/ou directeurs des ressources humaines.**
- **Résultats pondérés par les effectifs.**
- **5 principales spécialités** (routes, énergie, canalisations, terrassements et ouvrages d'art).

2,9 %, taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises de Travaux Publics répondantes

Toutes les entreprises répondantes déclarent employer directement des personnes en situation de handicap. Le taux d'emploi atteint ainsi 2,9 %. Il représente 48,3 % de l'objectif légal (2,9 % par rapport à l'obligation d'emploi de 6,0 % dans les établissements d'au moins 20 salariés). Le taux d'emploi atteint place les Travaux Publics dans une situation comparable à la moyenne de l'ensemble des activités. Selon l'enquête emploi INSEE 2007, ce taux d'emploi en milieu ordinaire de travail dans le secteur privé était de 2,8 %.

Pour répondre à l'obligation légale, les entreprises participant à l'étude privilégient, parmi les solutions possibles, l'emploi direct de travailleurs en situation de handicap

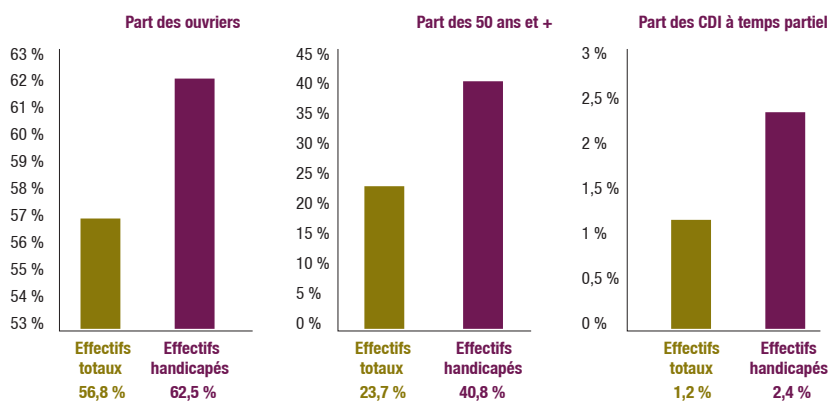


Soulignons que toutes les entreprises participant à l'étude déclarent employer directement des salariés en situation de handicap. Les entreprises sont ainsi impliquées en dépit de conditions de production par nature fortement contraintes. On observe que l'achat de fournitures ou la sous-traitance sont mineurs. Cette faible part résulte de l'inadéquation de l'offre des établissements spécialisés (ESAT ou EA) aux besoins des entreprises de Travaux Publics. Les prestations proposées (papeterie, blanchisserie, entretien d'espaces verts ...) ne relèvent pas du domaine des fournitures « stratégiques » des entreprises de travaux. Cependant, certaines, très peu nombreuses, développent des partenariats avec le secteur protégé de façon à ce qu'il offre des prestations adaptées à leurs besoins.

Qui sont les travailleurs en situation de handicap dans ces entreprises de Travaux Publics ?

Le profil est approché par analyse comparative des caractères de la population des travailleurs en situation de handicap par rapport à la population générale des entreprises. Trois critères sont retenus : la part des ouvriers, celle des 50 ans et + et, enfin, celle des CDI à temps partiel.

L'étude révèle que la population en situation de handicap est, en moyenne, plus « ouvrière », plus âgée et comporte une part de CDI à temps partiel plus élevée. Il faut cependant se garder de généraliser. Cette moyenne masque en effet des disparités selon les spécialités. Dans certaines d'entre elles l'écart à la population générale est significativement plus réduit : en un mot, le handicap tend, dans ces spécialités, à être « banalisé ». Cela constitue un point très positif.

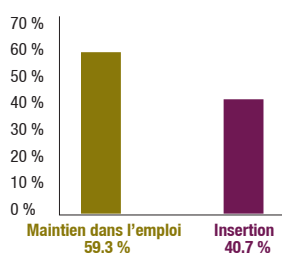


Maintien dans l'emploi ou insertion de salariés handicapés, la volonté de ces entreprises

La très large majorité des dirigeants marquent leur volonté, dans le cadre de leur politique sociale, d'avoir recours aux deux options :

- 99,8 % pour le maintien,
- 84,4 % pour l'insertion (les réponses des entreprises sont pondérées par le nombre de salariés employés).

Cet item est cependant beaucoup moins marqué pour la spécialité des terrassements, qui choisit moins l'insertion (22,9 %), comme pour celle des canalisations (48,6 %).

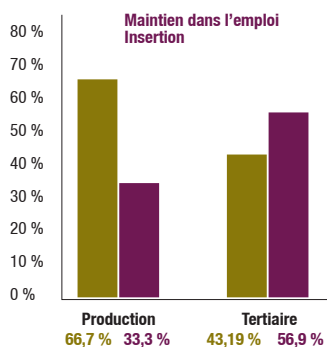


Au-delà de la préférence des entreprises, la réalité vécue par ces entreprises et leurs salariés reflète ce double choix :

- 59,3 % des travailleurs en situation de handicap présents dans les entreprises l'ont été dans une logique de maintien de l'emploi,
- 40,7 % dans une logique d'insertion.

Vue d'ensemble du travailleur en situation de handicap dans les entreprises de Travaux Publics

Dans la production, c'est la logique de maintien dans l'emploi qui prédomine, dans le tertiaire, c'est celle de l'insertion qui est préférée



L'accueil des personnes handicapées dans les postes tertiaires des Travaux Publics se fait le plus souvent dans une logique d'insertion plutôt que de maintien dans l'emploi (56,9 % contre 43,1 %). En revanche, dans le domaine de la production, la logique de maintien dans l'emploi est nettement plus importante (66,7 %). Rappelons que le handicap peut trouver sa cause tant dans la vie privée (accidents de la route...) que dans la vie professionnelle. Concernant la vie professionnelle, cette cause peut naître au cours de l'activité dans une autre entreprise ou branche que celle où le handicap est reconnu et pris en compte, cela en raison notamment de la mobilité inhérente aux personnels des entreprises de Travaux Publics.

Des entreprises de Travaux Publics impliquées qui mettent en place des dispositions organisationnelles formelles ou informelles face aux enjeux du handicap

Neuf entreprises de Travaux Publics sur dix, parmi celles ayant répondu à l'enquête, sont dotées d'un « référent handicap » - il s'agit d'une autre personne que le dirigeant dans la très grande majorité des cas - et possèdent un « dispositif formel ou informel de repérage des risques » (83,6 %), ainsi qu'un « dispositif d'information et de sensibilisation des salariés aux enjeux du handicap » (83,1 %).

BONNES PRATIQUES OBSERVÉES

Ce guide a pour objet de vous donner un aperçu de bonnes pratiques mises en œuvre dans les entreprises. Il n'est naturellement pas exhaustif. En outre, il ne s'agit bien évidemment pas de « prêt à porter » mais d'un moyen d'illustrer la variété des solutions possibles lorsque tous les acteurs concernés sont déterminés à faire avancer les choses. Les bonnes pratiques recensées sont classées par grandes familles d'action. Les modalités opérationnelles mises en œuvre pour concrétiser une initiative de maintien ou d'insertion dans l'emploi d'un travailleur en situation de handicap sont souvent multiples.

Il n'existe pas de solutions « toutes faites » notamment en matière de maintien dans l'emploi. Il doit être procédé à une analyse de la situation associant notamment l'employeur, le salarié, le médecin du travail, les instances représentatives du personnel (notamment le CHSCT ou les délégués du personnel). La réflexion doit prendre en compte :

- la situation, les aspirations et la motivation du salarié ;
- les restrictions d'aptitude formulées par le médecin du travail ;
- les actions de formation envisageables ;
- l'équipe de travail qui doit être préparée à cette situation nouvelle ;
- les attentes et les contraintes de l'entreprise.

Si vous souhaitez passer à l'acte, des structures sont à votre disposition pour vous accompagner tant sur le plan opérationnel que financier. Elles vous sont présentées au chapitre V « Partenaires du maintien et de l'insertion dans l'emploi » du présent guide.

MAINTIEN DANS L'EMPLOI.....21

PRÉVENTION

Dispositifs de sensibilisation et formation des salariés.....	21
Dispositifs de repérage des risques d'inaptitude.....	22

RECLASSEMENT AVEC AMÉNAGEMENT DE POSTE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Aménagement de poste.....	24
Mise en place d'équipements adaptés.....	24
Aménagement des conditions de travail.....	25

RECLASSEMENT PAR CHANGEMENT DE POSTE DE TRAVAIL

Accès direct au nouveau poste de travail.....	26
Aménagement du nouveau poste de travail.....	27
Formation préalable.....	27
Promotion.....	29

INSERTION DANS L'EMPLOI.....31

INFORMATION SENSIBILISATION DES SALARIÉS DE L'ENTREPRISE

Information.....	31
Intégration.....	32

EMBAUCHE

Accès à un nouvel emploi.....	33
Embauche et formation au nouveau poste.....	34
Embauche et aménagement des conditions de travail.....	34

RECONVERSION

36 bonnes pratiques observées

- 1** Faire appel à des experts extérieurs pour sensibiliser et prévenir les risques
- 2** Prévenir les troubles musculo-squelettiques grâce à l'intervention d'experts extérieurs
- 3** Organiser un circuit d'information tripartite pour repérer et prévenir les risques
- 4** Être proche et veiller sur l'état de santé des salariés
- 5** Prévenir, repérer les risques et suivre des publics spécifiques
- 6** Repérer, anticiper et suivre individuellement les risques
- 7** Prévenir et repérer les risques via des comités de « maintien dans l'emploi »
- 8** Exonérer le salarié de tâches de manutention
- 9** Renforcer ponctuellement l'équipe
- 10** Fournir des équipements adaptés
- 11** Recourir à un ergonome pour l'aménagement du poste d'un travailleur en situation de handicap visuel
- 12** Rechercher un autre site au sein de l'entreprise et aménager le poste de travail
- 13** Reclasser le salarié à un poste compatible de magasinier
- 14** Reclasser à un poste de chauffeur de camion
- 15** Faire un bilan de compétences et muter le salarié à un poste adapté
- 16** Anticiper la dégradation de l'état de santé du salarié et faire reconnaître son handicap
- 17** Former à un nouvel emploi de canalisateur sans aménagement
- 18** Former et fournir des équipements adaptés
- 19** Former et reclasser un salarié à un emploi d'agent de bascule
- 20** Former à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé individuel de formation et muter à un nouvel emploi
- 21** Former et reclasser un monteur-électricien au poste de magasinier
- 22** Créer, former et reclasser un ouvrier routier à un poste de responsable de fabrication de panneaux de chantier
- 23** Former, tutorer, promouvoir un conducteur d'engins au poste de chef d'équipe
- 24** Faire un bilan de compétences, créer, former et promouvoir au poste de technicien matériel
- 25** Informer et dédramatiser le handicap
- 26** Informer et sensibiliser au handicap les salariés et des publics spécifiques
- 27** Réaliser et diffuser un guide du handicap aux relais d'information de l'entreprise
- 28** Sensibiliser au handicap via le bulletin mensuel de l'entreprise
- 29** Insérer en faisant prévaloir la compétence
- 30** Insérer en accompagnant dans l'emploi
- 31** Accueillir un apprenti à un poste adapté et déclarer son handicap
- 32** Embaucher à un poste adapté et déclarer son handicap
- 33** Créer un poste, embaucher et former un travailleur en situation de handicap à un emploi de dessinateur TP
- 34** Insérer et former un aide-comptable
- 35** Insérer dans l'emploi et aménager les conditions de travail
- 36** Reconvertir un monteur-électricien au poste de dessinateur-projeteur, par la formation et le tutorat

MAINTIEN DANS L'EMPLOI

PRÉVENTION

■ Dispositifs de sensibilisation et formation des salariés

1 **Faire appel à des experts extérieurs pour sensibiliser et prévenir les risques**

L'entreprise, qui opère dans le domaine des réseaux d'énergie, conduit traditionnellement des formations en matière de prévention et de sécurité (postures et gestes) à l'attention des équipes de chantier. L'entreprise a décidé de développer des actions de sensibilisation aux risques et de les élargir au handicap. Ces actions sont régulièrement conduites avec le concours d'intervenants extérieurs experts en matière de handicap (surdité...) à destination d'abord des managers puis élargies à l'ensemble des salariés. Par exemple en matière de surdité qui peut survenir avec l'âge, parmi les organismes disposant d'expertise dans le domaine de ce type de handicap on peut signaler l'ARIS (Association régionale pour l'intégration des sourds).

2 **Prévenir les troubles musculo-squelettiques grâce à l'intervention d'experts extérieurs**

L'entreprise, qui développe une activité dans le domaine de la construction de routes, a mis en place des actions d'information et de prévention des risques. Parmi les risques liés à l'activité des équipes de chantier les troubles musculo-squelettiques (TMS) ont été repérés comme prioritaires. Ainsi la direction de l'entreprise a-t-elle décidé de mettre en place des formations de sensibilisation aux TMS, ainsi qu'une formation aux « Gestes et postures ». Ces initiatives sont conduites avec l'appui d'experts extérieurs qui prennent en charge des formations sur site, personnalisées et adaptées à chaque stagiaire sur le thème « Prévention physique ». L'équipe composée de kinésithérapeutes, ostéopathes, formateurs, apporte son expertise et fournit un diagnostic personnalisé. Ses actions se composent de phase d'observation, d'analyse, d'expérimentation, d'appropriation et de validation par des formations alternant des apports théoriques pour comprendre et d'ateliers pratiques en situation au poste pour ressentir et agir. L'entreprise fait également appel à la CARSAT pour assurer des formations à la prévention des risques de troubles musculo-squelettiques.

■ Dispositifs de repérage des risques d'inaptitude

3 Organiser un circuit d'information tripartite pour repérer et prévenir les risques

L'entreprise qui opère dans le domaine des réseaux d'énergie a une forte culture d'entreprise familiale. Sa taille favorise une proximité quotidienne de la direction avec les salariés. Compte tenu de ce contexte, la direction de l'entreprise a naturellement mis en place un dispositif informel de repérage des risques. Elle a identifié préalablement les acteurs principaux susceptibles de contribuer à ce repérage. Ainsi, un circuit d'information tripartite a été instauré entre l'entreprise, la médecine du travail entendu au sens large (médecin/assistante sociale) et l'association régionale Rebâtir qui agit, en Midi-Pyrénées, en tant que SAMETH (Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés référencé par l'AGEFIPH) : aussitôt qu'un risque d'inaptitude est repéré soit par exemple concernant une personne ayant un handicap initial ou encore s'agissant d'une personne atteinte par un début de pathologie susceptible de s'aggraver, l'assistante sociale, à l'écoute des salariés, alerte le médecin du travail qui lui-même, si nécessaire, alerte l'association Rebâtir. Cette dernière signale, le cas échéant, la situation à l'entreprise et lui propose une ébauche de solution technique.

4 Être proche et veiller sur l'état de santé des salariés

L'entreprise, spécialiste de la construction de routes, a mis en place un dispositif informel de repérage des risques d'inaptitude. Elle repose sur la tradition orale des chantiers. Cette culture est moins favorable à la formalisation. En revanche, les choses importantes sont plus aisément exprimées verbalement et que par écrit. La grande et régulière proximité de la direction des Ressources humaines (DRH) des équipes et de leur encadrement de chantier permet de détecter les situations à risques. A cet effet, la DRH veille à entretenir une liaison étroite avec la production. Par ailleurs, ce dispositif de repérage est complété par une veille sur l'état de santé des salariés. Ainsi, il est fait un point de situation, à intervalle de 1 à 2 ans, via les bulletins d'aptitude délivrés, lors des visites annuelles ou de reprise, par le médecin du travail et les éventuelles restrictions temporaires, recommandations ou propositions formulées.

5
**Prévenir, repérer
les risques et suivre
des publics spécifique⁵**

L'entreprise, spécialisée dans le domaine des canalisations, a choisi de porter une attention particulière sur plusieurs indicateurs : la durée des arrêts maladie, les éventuels accidents du travail et leur suite possible, les signes de pénibilité au travail. La direction des ressources humaines de l'entreprise suit ses salariés via notamment les fiches d'aptitude et les dossiers de maladie professionnelle. Elle entretient un dialogue en particulier avec les salariés les plus exposés aux risques professionnels. L'entreprise s'attache à suivre plus particulièrement les salariés présentant une maladie professionnelle ou faisant l'objet par exemple d'une restriction temporaire d'aptitude.

6
**Repérer, anticiper
et suivre individuellement
les risques**

L'entreprise a mis en place un dispositif informel de repérage des risques d'inaptitude. Il repose sur l'identification et le suivi des postes de travail qui donnent lieu à des gestes répétitifs réalisés par un même salarié. L'une des premières étapes de la mise en place de ce dispositif a donné lieu à la réalisation d'une fiche de poste pour chacun des salariés. Chaque fiche repère et évalue cinq domaines : les activités et leur fréquence, les conditions de travail (horaires, déplacements, bruit, poussières, UV...), les risques liés aux activités accompagnées d'une évaluation de néant à surveillance médicale renforcée, les protections individuelles et collectives et leur fréquence d'utilisation et enfin la nature et la fréquence de la surveillance liée aux risques. Un repérage et une analyse des risques sont réalisés tenant compte des visites médicales du travail et des fiches de poste relatives aux conditions de travail et aux risques repérés liés à l'activité. Cette démarche est ciblée en particulier sur les seniors.

7
**Prévenir et repérer
les risques via des comités
de « maintien
dans l'emploi »**

L'entreprise spécialisée dans le domaine de construction des réseaux d'énergie a mis en place un dispositif spécifique et collégial de repérage et de suivi des risques. Des comités de maintien dans l'emploi, ont été institués. Ils se réunissent et examinent la situation des salariés au bout de 3 mois d'arrêt maladie. Plus la durée de l'arrêt est longue plus elle est susceptible de peser sur les conditions du retour du salarié concerné dans l'entreprise. Le processus et les comités sont placés sous le pilotage des responsables des ressources humaines auxquels sont notamment associés : la médecine du travail, des assistantes sociales, un ergonome... En région, l'entreprise s'appuie sur des relais ressources humaines. Idéalement : l'objectif est de faire en sorte que tous les acteurs de l'entreprise s'approprient la problématique du handicap et, qu'à terme, celle-ci ne soit plus du seul ressort des services ressources humaines.

RECLASSEMENT AVEC AMÉNAGEMENT DE POSTE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

■ Aménagement de poste

8 Exonérer le salarié de tâches de manutention

Un salarié, ouvrier, occupe depuis de longues années un poste de chauffeur dans une entreprise de construction de réseaux d'énergie. Il est amené dans le cadre de son activité de chauffeur à effectuer des tâches de manutention. Au fil du temps, il est affecté d'un handicap: il a désormais de **grandes difficultés à faire usage de son bras** à l'occasion des tâches de manutention. La visite médicale fait apparaître, dans ces conditions d'activité, un risque d'inaptitude. L'entreprise décide de le maintenir dans son emploi. A cet effet, elle procède à des **aménagements** de façon à ce qu'il soit compatible avec son handicap. Cela se traduit par une mesure organisationnelle simple : ce salarié est désormais exonéré de toutes tâches de manutention.

9 Renforcer ponctuellement l'équipe

Un ouvrier d'exécution effectuant des tâches de terrassement, salarié d'une entreprise de construction de canalisations, souffre d'un handicap lié à une **affection psychologique**. L'entreprise choisit de le maintenir en emploi et met en place une mesure d'organisation se traduisant par la mise en place d'un **renfort d'équipe** pour qu'il soit entouré et ainsi éviter qu'il ne souffre d'un phénomène de décompensation (dépression).

■ Mise en place d'équipements adaptés

10 Fournir des équipements adaptés

Un salarié occupant un poste d'ouvrier dans une entreprise spécialisée dans la construction de canalisations contracte une **maladie**. Celle-ci entraîne, dans un **premier temps**, une **paralysie de ses doigts** qui conduit à un arrêt de travail. Puis, l'évolution de la pathologie impose une ablation de certains doigts. L'entreprise, soucieuse de conserver ce salarié professionnellement apprécié, lance une **étude de poste**. Elle a, au final, procédé à des aménagements individuels : elle **fait fabriquer des gants adaptés** à la nouvelle morphologie de ce salarié qui a été maintenu dans son emploi après son rétablissement.

11

Recourir à un ergonome pour l'aménagement du poste d'un travailleur en situation de handicap visuel

Un salarié, ouvrier, occupe un poste de conducteur d'engins dans une entreprise de construction de routes. Il fait l'objet d'un arrêt maladie en raison d'une affection qui se traduit par une réduction de sa capacité visuelle. L'entreprise, en liaison avec la médecine du travail, fait appel à un **ergonome du service interrégional d'appui aux adultes déficients visuels (SIADV)**, service géré par la Mutualité Française et financé par l'AGEFIPH, et du Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH) de Mayenne pour envisager les solutions possibles pour le maintenir à son poste de travail. Des **aménagements du poste de travail** sont réalisés : aménagement de l'engin de chantier et, notamment, installation de **rétroviseurs grand angle**. Non seulement le salarié a été ainsi maintenu sur chantier, mais de surcroît il a pu être maintenu à son poste de travail.

■ Aménagement des conditions de travail

12

Rechercher un autre site au sein de l'entreprise et aménager le poste de travail

Une salariée, âgée de 33 ans, est secrétaire « travaux », ETAM, dans une entreprise de construction de réseaux d'énergie. Elle est victime d'un grave accident de la vie privée nécessitant le recours à un fauteuil roulant. L'entreprise organise le maintien dans l'emploi de cette salariée très appréciée. Cette opération a impliqué un « déménagement » professionnel au sein du groupe : l'entourage professionnel a pris en charge la **recherche d'un autre site de l'entreprise plus adapté**, notamment en terme d'accessibilité, pour permettre l'activité professionnelle de la salariée concernée. La solution proposée a été entérinée par la hiérarchie. C'est un groupe de plusieurs personnes, constituant le service, qui a **changé d'affectation géographique**, avec la salariée concernée, pour permettre cette opération de maintien. D'autres **aménagements** sont mis en place : temps partiel, nouveau permis de conduire, ainsi qu'une voiture aménagée.

RECLASSEMENT PAR CHANGEMENT DE POSTE DE TRAVAIL

■ Accès direct au nouveau poste de travail

13

**Reclasser
le salarié à un poste
compatible de magasinier**

Un salarié, ouvrier, de moins de 50 ans est chauffeur de poids lourd dans une entreprise spécialisée dans le domaine de la construction de routes. Il exerce ce métier depuis l'âge de 19 ans. A l'occasion d'un séjour au sanatorium de Zuydcoote son attention est attirée sur les risques d'aggravation d'une lombalgie. Le salarié en parle à sa hiérarchie. L'entreprise après réflexion prend la décision de le reclasser. Il lui faut définir, en liaison avec la médecine du travail, des fonctions compatibles avec les limites résultant du handicap. Au final, avec notamment le concours de la SAMETH (Service d'appui au maintien dans l'emploi de travailleurs en situation de handicap) de Dunkerque, et après une étude de poste, le salarié est reclassé dans un poste compatible et est ainsi maintenu dans l'emploi dans une fonction de magasinier.

14

**Reclasser le salarié
à un poste de chauffeur
de camion**

Une entreprise de construction de réseaux d'énergie décide d'engager une réflexion sur une nouvelle organisation des postes de chantier. A cette occasion il est constaté qu'un salarié, ouvrier, occupant un poste de maçon a d'importants problèmes dorsaux. L'entreprise décide, en liaison avec le médecin du travail, de le maintenir dans l'emploi en le reclassant à un poste de chauffeur de camion, compatible avec son état de santé.

■ Aménagement du nouveau poste de travail

15

Faire un bilan de compétences et muter le salarié à un poste adapté

Dans le cadre d'une visite médicale de reprise à la suite d'un arrêt de travail, un salarié, ouvrier d'exécution dans une entreprise de terrassement, est déclaré inapte à son poste. Il souffre d'une **hernie discale non opérable** qui appuie sur le nerf sciatique. A cela s'ajoutent des problèmes résultant de disques usés et du glissement de deux vertèbres. Il engage alors une démarche de reconnaissance de travailleur en situation de handicap. Ce salarié motivé réalise un **bilan de compétences** qui permet d'évaluer ses acquis et ses potentialités. Ce bilan est effectué par un organisme prestataire en dehors de l'entreprise. Il est pris en charge par l'entreprise par l'intermédiaire de CONSTRUCTYS, OPCA de la construction. A la suite d'une période de recherche de solutions, l'entreprise lui propose, en liaison avec le médecin du travail, à l'essai, un **poste adapté** d'ouvrier dans une autre entité du groupe. L'essai étant concluant, il est muté au bout de 8 mois de démarches.

16

Anticiper la dégradation de l'état de santé du salarié et faire reconnaître son handicap

Un salarié, ouvrier dans une entreprise de construction de canalisations, est affecté d'une **épithéliopathie en plaque, maladie évolutive, et d'une discopathie**. Ces pathologies ont rendu impossible son maintien à son poste de poseur de canalisations. L'entreprise, en liaison avec le médecin du travail, a saisi l'opportunité d'un départ pour le **muter à un poste de conducteur de poids lourd compatible** avec sa situation médicale. Le salarié, conscient des risques d'évolution de son état, a pris l'initiative de faire reconnaître son handicap. L'entreprise a parallèlement sollicité l'AGEFIPH afin d'obtenir des aides pour aménager son poste de conduite notamment au cas où son état de santé viendrait à s'aggraver. Cette démarche de reconnaissance est importante mais nécessite patience et **pédagogie car les salariés concernés sont très réticents** à admettre qu'ils sont handicapés. Ils craignent le regard de leur entourage de travail en dépit des efforts de sensibilisation réalisés auprès du personnel pour dédramatiser le handicap.

■ Formation préalable

17

former à un nouvel emploi de canalisateur sans aménagement

Un salarié de 35 ans occupe depuis quelques années un poste d'ouvrier maçon-VRD dans une entreprise de réseaux d'énergie. Il souffre du dos en raison d'une **hernie discale**. Craignant une dégradation de son état de santé, il en parle avec sa hiérarchie. Le médecin du travail le déclare inapte à son poste de travail. Après avoir envisagé son licenciement en raison de l'inaptitude déclarée par le médecin du travail, l'entreprise propose de conserver ce salarié professionnellement

apprécié, dans les effectifs de production, par **changement d'emploi sans aménagement de poste**. Parallèlement, ce salarié prend l'initiative d'engager une démarche de reconnaissance d'invalidité. Après une **formation courte**, en liaison avec l'AREF, l'OPCA TP (aujourd'hui CONSTRUCTYS) et l'association Rebâtir, il devient poseur de canalisations. L'association régionale Rebâtir agit, en Midi-Pyrénées, en tant que SAMETH (Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés référencé par l'AGEFIPH).

18

Former et fournir des équipements adaptés

Un salarié, d'une quarantaine d'années, était chef de chantier à Rennes. Au cours de l'une de ses missions, sur un chantier, il a un **pied écrasé par un engin**. L'entreprise spécialiste de construction de routes qui l'emploie organise, en liaison avec la médecine du travail, son maintien dans l'emploi en le reclassant dans une fonction de technicien de laboratoire. Des mesures d'accompagnement sont décidées et mises en œuvre par l'entreprise : **plusieurs formations successives de courte durée** ont permis d'adapter la qualification du salarié à son nouvel emploi. Par ailleurs, il lui a été fourni des équipements individuels sous la forme de **chaussures adaptées**. L'entreprise s'est fixé pour objectif le maintien dans l'emploi du salarié spécialement lorsque le handicap est survenu à l'occasion de l'activité professionnelle. C'est une responsabilité de l'entreprise. Cette éthique s'inscrit dans le cadre de la politique RSE de l'entreprise. Elle est un gage de maintien des compétences et une fierté.

19

Former et reclasser un salarié à un emploi d'agent de bascule

En 2007, alors qu'il est agent de maintenance dans une carrière, un salarié d'une entreprise de construction de routes a un accident du travail qui lui occasionne une **fracture ouverte à l'avant-bras**. Il compte bien reprendre son travail à l'issue de sa convalescence. Mais au fur et à mesure de ses soins il réalise que cela ne sera pas possible : son poignet a trop perdu en mobilité, il ne peut plus faire son métier, de manière autonome, comme auparavant. A l'époque, le chef d'agence lui avait indiqué qu'il comptait sur lui, qu'une solution pourrait être trouvée, que la priorité était son rétablissement. Quand il a repris le travail, l'entreprise a réfléchi, en liaison avec la médecine du travail, aux possibilités de poste. A l'occasion du départ d'un collaborateur, il est **reclassé, a l'issue d'une formation, au poste d'agent de bascule**. Il s'occupe désormais de la **pesée des camions**. Son handicap n'a aucune incidence son travail.

20
**Former à l'initiative
du salarié dans le cadre
d'un congé individuel
de formation et muter
à un nouvel emploi**

Ce salarié, ouvrier, est entré dans une entreprise de construction de canalisations il y a 8 ans au poste de maçon VRD. A la suite d'un accident du travail, le salarié est arrêté. Puis, il obtient, dans le cadre d'un congé individuel de formation (CIF), un titre professionnel de conducteur routier de marchandises. Le CIF est une autorisation d'absence accordée par l'employeur au salarié lui permettant de se perfectionner et/ou d'acquérir un niveau supérieur de qualification ou de changer d'activité. Il est financé par le FONGECIF. Par ailleurs, à l'initiative de l'entreprise et avec le soutien technique et financier d'AGEFIPH, Handibat TP et du Service d'appui au maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés (SAMETH) du Finistère, le salarié suit des **formations complémentaires** : permis transport de marchandises, Formation initiale obligatoire (FIMO), Formation continue obligatoire à la sécurité (FCOS), Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES). Il est alors muté sur un poste de chauffeur poids lourd.

21
**Former et reclasser
un monteur-électricien
au poste de magasinier**

Un salarié occupe un poste d'électricien en CDI dans une entreprise de construction de réseaux d'énergie. Il souffre d'un pied bot, malformation de naissance. L'entreprise constate ses difficultés à maintenir la station debout durant la journée sur les chantiers. L'entreprise décide alors son **reclassement à un poste de magasinier**. Il reçoit, dans le cadre de la formation continue, une **formation complémentaire** pour permettre son adaptation à son nouvel emploi: il passe le permis B ainsi que le CACES (certificat d'aptitude à la conduite en sécurité). **l'entreprise est accompagnée par l'AGEFIPH et CAP emploi** dans sa démarche.

■ **Promotion**

22
**Créer, former et reclasser
un ouvrier routier
à un poste
de responsable
de fabrication
de panneaux de chantier**

Un salarié d'une entreprise spécialiste de construction routière, âgé de 54 ans, initialement ouvrier routier, fait l'objet d'un arrêt de travail en raison d'une **lombalgie**. Le médecin du travail, dans le cadre du processus de reprise, préconise un reclassement à un autre poste de travail. Après une réflexion notamment sur les conditions d'organisation de la production, l'entreprise constate un besoin accru des clients en matière de signalisation de chantier. La direction décide alors d'internaliser la réalisation des panneaux jusque là externalisée. Le salarié reprend dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique. Maintenu dans l'emploi, il est reclassé, à l'issue d'une **formation** visant à l'adapter à son **nouvel emploi**, dans une **fonction tertiaire de responsable de fabrication des panneaux de signalisation de chantier** au sein des services généraux de l'entreprise. Parallèlement ce salarié engage et obtient une reconnaissance de travailleur handicapé. **Une machine de fabrication de panneaux est acquise**. Cet achat est partiellement subventionné par l'AGEFIPH.

23

**Former, tutorer,
promouvoir un conducteur
d'engins au poste
de chef d'équipe**

Un salarié, de plus de 50 ans, exerce son métier de conducteur d'engins depuis de longues années dans une entreprise de construction de réseaux d'énergie. Il est brusquement victime, il y a 2 ans, d'un accident cardiaque ; à l'issue de son arrêt, il est décidé, dans un premier temps, considérant les restrictions formulées par le médecin du travail d'aménager ses conditions de travail en veillant à ne plus l'exposer en particulier aux vibrations. Puis, la hiérarchie du salarié attire l'attention du chef d'entreprise sur son potentiel d'évolution. Il décide alors non seulement de la maintenir dans l'emploi mais de le **promouvoir**. Après un **accompagnement théorique et pratique**, sous la responsabilité d'un tuteur chef d'équipe et sur une période de 3 mois, le salarié est nommé **chef d'équipe**. Il est aujourd'hui chef de chantier et ETAM. Cette initiative a rencontré une forte adhésion des équipes et de l'encadrement de chantier de l'entreprise.

24

**Faire un bilan
de compétences, créer,
former et promouvoir
au poste de technicien
matériel**

Un salarié entre dans une entreprise de construction de canalisations au poste de chauffeur poids lourd. A 45 ans, il est victime d'un accident du travail. Ce salarié est alors arrêté. Un **bilan de compétences** lui est proposé. Ce bilan permet d'évaluer ses acquis et ses potentialités. Il est effectué par un organisme prestataire extérieur et est pris en charge par l'entreprise par l'intermédiaire de son OPCA, organisme paritaire collecteur agréé des fonds de la formation professionnelle du secteur de la construction (Aujourd'hui CONSTRUCTYS). Le bilan réalisé fait apparaître un potentiel chez le salarié que l'entreprise souhaite mettre en valeur. A la suite d'une **formation interne**, le salarié concerné occupe à son retour un poste de « **technicien matériel** ». Cette **création de poste** s'accompagne, pour le salarié, d'une **promotion** : ce dernier devient ETAM.

INSERTION DANS L'EMPLOI

INFORMATION SENSIBILISATION DES SALARIÉS DE L'ENTREPRISE

■ Information

25 Informer et dédramatiser le handicap

Le **journal interne** consacre une double page dans l'un de ses numéros au handicap pour changer le regard porté sur lui. Il présente et rappelle la place de travailleurs en situation de handicap dans l'entreprise soulignant que le handicap c'est l'affaire de tous. Le journal met en valeur des salariés maintenus dans l'emploi soulignant que travail et handicap peuvent être, dans un certain nombre de cas, compatibles. La démarche vise à **informer, dédramatiser et sensibiliser** les salariés en général et notamment ceux concernés par un handicap à l'intérêt de faire une démarche pour faire reconnaître leur situation.

26 Informer et sensibiliser au handicap les salariés et des publics spécifiques

Cette entreprise, spécialisée dans les travaux de canalisations décide de sensibiliser l'ensemble des salariés au handicap dans le cadre d'un engagement unilatéral présenté en comité d'entreprise. Une information sur les travailleurs en situation de handicap est diffusée aux salariés avec les bulletins de paie. L'encadrement et en particulier **les responsables de centre de travaux** font l'objet d'une **sensibilisation et une information spécifiques**.

27 Réaliser et diffuser un guide du handicap aux relais d'information de l'entreprise

L'entreprise, présente dans les principaux métiers des Travaux Publics, décide de mettre sur pied une formation à destination des cadres consacrée à la « Diversité » et ses atouts dans l'entreprise. Un « **guide du handicap** » est diffusé aux dirigeants, aux correspondants « handicap », aux responsables ressources humaines, aux coordinateurs « emploi » soit près de 700 destinataires. Le guide aborde de nombreuses questions pratiques comme par exemple la façon de remplir la déclaration obligatoire annuelle d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH). Par ailleurs, les enjeux du handicap donnent lieu à des **articles et une interview du président D'AGEFIPH** dans l'un des récents numéros du journal interne de l'entreprise. Cette action de communication a été précédée d'un engagement du président de l'entreprise, suivi d'une campagne d'affichage sur le thème du « lien » et accompagnée de l'intervention du Directeur des ressources humaines en comité hygiène et sécurité sur le thème du handicap.

28

Sensibiliser au handicap via le bulletin mensuel de l'entreprise

Dans cette entreprise de taille moyenne spécialisée dans la construction de réseaux, les enjeux du handicap donnent lieu à une sensibilisation des salariés à travers le bulletin mensuel de l'entreprise. L'objectif est d'en faire un sujet du quotidien et dissiper les idées préconçues qui entourent le handicap. Sa définition est mal connue. On la considère dissuasive parce que dévalorisante alors qu'il ne s'agit que d'une inadéquation entre l'aptitude et la tâche. Cette notion est généralement interprétée comme une incapacité définitive alors qu'il s'agit souvent d'une limitation dans certaines activités précises. L'action de sensibilisation engagée par la direction de l'entreprise vise notamment à dédramatiser la notion de handicap.

■ Intégration

29

Insérer en faisant prévaloir la compétence

Un salarié conducteur d'engins est victime d'un accident de la route. Après de longs mois d'arrêt de travail et de rééducation, il décide de postuler dans une autre entreprise. Après un temps de recherche, il est embauché par une entreprise routière. Elle privilégie dans le choix de ses collaborateurs le critère de la compétence. Cette compétence a pris le pas sur le handicap apparent. Il a franchi avec succès le cap de la visite médicale d'embauche et a été déclaré apte à l'emploi auquel il postulait. Il lui a fallu, cependant, montrer sur le chantier ce qu'il était capable de faire car au départ il y avait une réticence de la part de ses collègues. Il a dû reprendre ses marques. Il a démontré qu'il savait toujours conduire un engin, comme auparavant, malgré une légère claudication (sa jambe n'est pas pleinement fonctionnelle). Son métier c'est sa passion. Sept ans après son accident il estime formidable de pouvoir continuer à l'exercer.

30

Insérer en accompagnant dans l'emploi

Il s'agit ici d'une démarche d'intégration d'un travailleur en situation de handicap, au poste d'ouvrier d'exécution, dans une entreprise de construction de routes. Il est affecté d'un handicap mental léger. Il vient d'un centre d'aide par le travail (CAT). La personne évolue donc désormais en milieu « ouvert ». Des mesures d'accompagnement ont été prises: la personne en question travaille sous la responsabilité d'un chef de chantier qui a reçu une formation « ad hoc ». Ce travailleur en situation de handicap est délégué à l'année. Il est suivi par l'Association départementale pour adultes et jeunes handicapés (APAJH) du Loir et Cher. Un contact régulier est entretenu tout au long de l'année entre l'entreprise et le « référent » de l'APAJH.

EMBAUCHE

■ Accès à un nouvel emploi

31

Accueillir un apprenti
à un poste adapté
et déclarer son handicap

Un jeune homme d'une vingtaine d'années passionné par les Travaux Publics veut en faire son métier en dépit d'une prothèse de pied qu'il porte à la suite d'un accident domestique intervenu il y a quelques années. Il cherche alors un employeur pour préparer un CAP de constructeur de routes par alternance. Il parvient à convaincre une entreprise de l'**embaucher à un poste adapté**. Sa situation de handicap, **déclarée** par le salarié lors de la signature du contrat d'apprentissage, fait l'objet d'une **reconnaissance**. Son handicap est compatible avec son poste de travail, le médecin du travail l'a déclaré apte, puisque son activité ne donne pas lieu à de longues marches qui, seules, lui sont interdites. Il ne rencontre aucune difficulté dans l'exécution des tâches qui lui sont confiées et suit sa formation sans difficultés.

32

Embaucher à un poste
adapté et déclarer
son handicap

Un salarié a eu un accident du travail en 1987 chez son précédent employeur. Il a été, pendant un temps, appareillé et cet appareillage était visible. En reprenant son activité professionnelle, il a rencontré quelques appréhensions vis-à-vis de ses collègues. En 1995, lorsqu'il est entré dans l'entreprise de construction de routes, qui l'a **embauché sur un poste adapté**, il n'a pourtant pas craint de **déclarer son handicap**. Aujourd'hui, ce handicap - **des ligaments du genou arrachés et des problèmes de rotule** - ne se voit plus du tout. La plupart de ses collègues ignorent qu'il est travailleur handicapé. En tant que chef de chantier il marche beaucoup et son handicap ne l'empêche pas de faire son travail. Ce salarié, sûr de ses compétences, n'a jamais songé que son handicap pouvait être un point faible.

■ Embauche et formation au nouveau poste

33

Créer un poste, embaucher et former un travailleur en situation de handicap en reconversion à un emploi de dessinateur TP

Cap emploi propose à une entreprise de construction de canalisations le curriculum vitae d'une personne en reconversion après qu'il ait été déclaré inapte à un poste de chauffeur de bus. Il a suivi, dans le cadre de cette reconversion, une formation « études et économie de la construction ».

L'entreprise envisage la **création d'un poste** décomposé en deux mi-temps: une fonction « dessinateur TP » notamment pour assurer la réalisation des plans de recollement, prestation jusqu'à présent sous-traitée, et une fonction de soutien administratif à destination des conducteurs de travaux (études de prix...). Un entretien et une **évaluation de compétences** ont permis de déceler un besoin de formation complémentaire en dessin assisté par ordinateur (5 semaines). Il est embauché en CDI temps plein. Le poste de travail a nécessité l'**achat d'un fauteuil ergonomique** (financé à 50 % par l'AGEFIPH).

34

Insérer et former un aide-comptable

Cap emploi accompagne une entreprise de construction de canalisations qui recherche le moyen d'insérer des personnes handicapées notamment sur un poste d'**aide-comptable**. L'entreprise s'adresse à Cap emploi qui lui propose des candidatures. L'une d'elles est sélectionnée par l'entreprise. Il apparaît nécessaire d'opérer une mise à niveau. La personne retenue suit une **formation complémentaire** en matière de logiciels comptables. Elle est **embauchée**, en CDI temps plein en position d'ETAM, à l'issue de la formation. Son poste de travail n'a nécessité aucun aménagement particulier.

■ Embauche et aménagement des conditions de travail

35

Insérer dans l'emploi et aménager les conditions de travail

Un salarié est gravement **brûlé lors d'un accident domestique** à l'occasion d'une explosion survenue en raison d'une fuite de gaz. Il a été embauché par une entreprise de construction de canalisations et a passé la visite médicale d'embauche avec succès. Il est sensible en particulier au froid et à l'humidité. Il est cependant efficace sur chantier en dépit de son handicap. C'est un ouvrier d'exécution apprécié par l'équipe et la hiérarchie. Il est affecté à l'équipe de mise en œuvre de l'enrobé à la main. Son poste de travail a fait l'objet de peu d'**aménagements** : il est pris garde à ne pas l'exposer aux intempéries. Ainsi, il est généralement **affecté à des travaux à couvert**. Si une équipe doit être arrêtée le choix se porte plutôt sur celle considérée comme la plus sensible aux intempéries. Globalement, les conditions de l'activité de ce salarié sont proches des conditions normales.

RECONVERSION

36

**Reconvertir
un monteur-électricien au poste
de dessinateur-projeteur,
par la formation et le tutorat**

Il y a quelques années, un salarié à la suite d'un accident se retrouve en situation de handicap. Il est alors déclaré inapte à son poste de monteur-électricien de chantier et est licencié. La **reconversion** a été pour lui un combat personnel. Il a suivi une formation de technicien en bureau d'études via, à l'époque, la COTOREP avec un diplôme à la clé. Aujourd'hui, il travaille dans une entreprise de construction de réseaux d'énergie au poste de dessinateur-projeteur. L'année passée, il a accompagné, **comme il l'a été lui-même, en tant que tuteur, un nouvel arrivant** en situation de handicap, dans le métier. Son expérience est un atout. Il sait l'importance du regard porté pour une bonne intégration d'un travailleur en situation de handicap.



Un engagement croissant et un nouveau regard des entreprises de Travaux Publics dans le domaine du maintien et de l'insertion dans l'emploi de travailleurs en situation de handicap.

De bonnes pratiques pragmatiques, variées dans leurs modalités et présentes tant sur les chantiers que dans les activités tertiaires.

De bonnes pratiques concernant toutes les tailles d'entreprises et les différentes spécialités des Travaux Publics.

Des handicaps pouvant être compatibles avec les impératifs de la production.

De bonnes pratiques pouvant concilier la satisfaction des maîtres d'ouvrage et la prise en compte du handicap en milieu ordinaire de travail.

PARTENAIRES DU MAINTIEN ET DE L'INSERTION DANS L'EMPLOI

Liste de partenaires non exhaustive

AGEFIPH

Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap

<http://www.agefiph.fr/>

Elle a une mission de maintien et d'insertion dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Elle gère les contributions financières versées par les entreprises (20 salariés et plus), soumises à l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap. Au service des personnes handicapées et des entreprises, l'AGEFIPH propose des aides financières et des services mis en oeuvre par un réseau de partenaires, qu'elle sélectionne et finance.

APAS BTP Association paritaire d'action sociale du Bâtiment et des Travaux Publics

<http://www.apas.asso.fr/>

L'APAS dispose d'un service de reclassement professionnel qui propose des services aux entreprises (appui pour le maintien ou l'insertion dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap, recherche de solutions, constitution et suivi des dossiers, renseignement de la DOEHT...) et aux salariés en risque d'inaptitude ou inaptes à leur poste de travail (bilan de maintien dans l'emploi, conseils sur les dispositifs de reclassement, de formation, d'aménagements de postes...).

ANACT/ARACT Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et son réseau régional

<http://www.anact.fr/>

Le réseau ANACT/ARACT a notamment pour mission d'aider les entreprises à concevoir et mettre en oeuvre des démarches destinées à améliorer les conditions de travail. Elles peuvent donner lieu à des interventions courtes d'une durée de 5 jours. L'agence intervient par exemple en matière de prévention des troubles musculo-squelettiques ou propose des formations sur la pénibilité et les parcours pour prévenir l'usure professionnelle.

CAP EMPLOI

<http://www.capemploi.com/>

Cap emploi est un réseau national de 107 structures spécialistes de la relation handicap et emploi. Leur mission de service public est d'assurer le diagnostic, l'orientation et l'accompagnement des personnes en situation de handicap et des employeurs souhaitant les recruter. Cap emploi peut informer, conseiller, accompagner, aider à la définition d'un projet de recrutement et à sa réalisation, rechercher et présenter des candidatures ciblées, soutenir dans la mise en œuvre des aides et adaptations au poste, faciliter l'accueil du collaborateur en situation de handicap et sa prise de fonction au sein de l'établissement...

CENTRE LE BELLOY

<http://www.centrelebelloy.com/>

Le centre de rééducation fonctionnelle et de réadaptation professionnelle Le Belloy, créé en 1971, est situé dans l'Oise. Il relève de Pro BTP et accueille des personnes en situation de handicap adultes avec, comme objectif, le retour à domicile et la réinsertion sociale et professionnelle. Le centre propose des formations diplômantes aux adultes handicapés notamment dans le domaine du Bâtiment et des Travaux Publics.

CNSA Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie

<http://www.cnsa.fr/>

La Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie est un établissement public. Mise en place en mai 2005, la CNSA est, depuis janvier 2006, chargée de financer les aides en faveur des personnes âgées dépendantes et des personnes en situation de handicap, garantir l'égalité de traitement sur tout le territoire et pour l'ensemble des handicaps, assurer une mission d'expertise, d'information et d'animation pour suivre la qualité du service rendu aux personnes.

CONSTRUCTYS Organisme paritaire collecteur agréé de la construction

<http://www.constructys.fr/>

La vocation de CONSTRUCTYS est de permettre aux entreprises de disposer des compétences dont elles ont besoin pour leur assurer performance, développement et pérennité, et sécuriser les parcours professionnels des salariés du Bâtiment et des Travaux Publics en renforçant leurs compétences et en facilitant l'accès à la qualification et à la certification. Le réseau constructys peut intervenir notamment dans l'élaboration des formations à destination des travailleurs en situation de handicap.

DGEFP mission handicap Direction générale de l'emploi et de la formation - mission handicap

<http://www.dgefp.bercy.gouv.fr/>

La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) est chargée de la conception et de la mise en œuvre des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle. Elle en construit le cadre juridique en concertation avec les autres départements ministériels et les partenaires sociaux. Elle conduit et coordonne la mise en œuvre des dispositifs et en évalue les résultats. Elle veille à l'inscription de cette politique dans la stratégie européenne pour l'emploi et de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

GESAT Groupement national des établissements et services d'aide par le travail

<http://www.reseau-gesat.com/>

Le Réseau GESAT a créé une base de données qualifiée, accessible via son site, pour identifier l'ensemble de l'offre du secteur protégé et adapté sur l'ensemble du territoire français. De l'ordre de 2000 établissements, rassemblant 140 000 travailleurs en situation de handicap dans 1400 ESAT et 600 EA, sont référencés.

HANDIPOLE

<http://www.handipole.org/>

HANDIPOLE propose aux entreprises, en complément des sites de l'AGEFIPH et du FIPHP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique), des éclairages sur les thématiques de l'emploi et du handicap, à travers des questions/ réponses.

MDPH Maisons départementales des personnes handicapées

<http://www.handicap.gouv.fr/>

Lieu d'accueil, de conseil et d'accompagnement, les Maisons départementales des personnes en situation de handicap ont pour vocation d'offrir aux personnes handicapées une large panoplie de services pour répondre à leurs besoins, faciliter leurs démarches et promouvoir leurs droits.

PRO BTP Groupe de protection sociale paritaire du Bâtiment et des Travaux Publics

<http://www.probtp.com/>

PRO BTP mobilise une partie de ses ressources pour développer une action sociale envers les salariés et retraités du Bâtiment et des Travaux Publics. Il s'agit d'aides de tout ordre notamment sanitaire et médical. PRO BTP a développé un réseau d'établissements avec soins de suite, hébergement de personnes âgées dépendantes, prise en charge du handicap.

SAMETH Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

<http://www.agefiph.fr/>

Le service s'adresse aux employeurs dont les salariés sont reconnus handicapés ou en voie de l'être et qui, du fait de l'apparition ou de l'aggravation du handicap, sont menacés d'incapacité à leur poste de travail. Les conseillers SAMETH, en liaison avec le médecin du travail apportent aides et conseils : information sur la démarche de maintien et les aides existantes, aide à la mise en œuvre d'une solution déjà identifiée, mobilisation des aides existantes et prescription des aides AGEFIPH (aménagement de poste, formation...), recherche et mise en œuvre de toutes les solutions permettant de maintenir le salarié dans l'entreprise, et mobilisation des aides financières le cas échéant.

SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Services-de-sante-au-travail.html>

UNEA Union nationale des entreprises adaptées

<http://www.unea.fr/>

L'UNEA, en mettant en place des partenariats avec des entreprises soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap, favorise la mise en relation avec les entreprises adaptées pouvant répondre à leurs besoins. Le site de l'UNEA propose un annuaire en ligne des entreprises adaptées.



Une offre locale d'expertise et d'accompagnement en matière de maintien ou d'insertion dans l'emploi de travailleurs en situation de handicap peut éventuellement exister, par ailleurs, dans votre région ou département.

Pour les connaître, nous vous invitons à vous rapprocher :

- **de la Fédération Nationale des Travaux Publics et de son réseau régional : <http://www.fntp.fr/>**
- **de la Fédération des Sociétés Coopératives et Participatives du Bâtiment et des Travaux Publics et son réseau régional : <http://www.scopbtp.org>**

GLOSSAIRE

CARSAT

Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail

CDAPH

Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

CE

Comité d'entreprise

CHSCT

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

CIF

Congé individuel de formation

CPAM

Caisse primaire d'assurance maladie

CRAM

Caisse régionale d'assurance maladie

DGEFP

Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle

DIRECCTE

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

DOETH

Déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés

DRH

Direction des ressources humaines

EA

Entreprise adaptée

ECAP

Emplois exigeant des conditions particulières d'aptitude

ESAT

Etablissement et service d'aide par le travail

FONGECIF

Fonds de gestion des congés individuels de formation

GPEC

Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences

INRS

Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles

IRP

Institutions représentatives du personnel

MDPH

Maison départementale des personnes en situation de handicap

NAO

Négociation annuelle obligatoire

OPCA

Organisme paritaire collecteur agréé

RQTH

Reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap

RSE

Responsabilité sociétale des entreprises

TH

Travailleur en situation de handicap

TMS

Troubles musculo-squelettiques

MAINTIEN
ET INSERTION DANS L'EMPLOI
DE TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP
DANS LES ENTREPRISES
DE TRAVAUX PUBLICS

**Guide
de bonnes pratiques
2012**

Réalisé par BEAL consultant SARL 24 B, rue des tuileries 69009 LYON
sous la direction de la direction des Affaires sociales et de la Formation de la FNTF

Fédération Nationale des Travaux Publics 3, rue de Berri 75008 PARIS - www.fnfp.fr

Ce guide ne se substitue pas aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.
Nous vous invitons à vous assurer de leur actualité

septembre 2012

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2019/44

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Bétail et viande (coopératives et SICA) : accord du 10 avril 2019.....	164
Bétail et viande (coopératives et SICA) : avenant n° 136 du 10 avril 2019	167
Caves coopératives vinicoles et leurs unions : avenant n° 85 du 20 mars 2019.....	173
Chevaux de courses au galop (établissements d'entraînement) : convention collective nationale du 11 janvier 2019	175
Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et oléagineux : accord du 2 avril 2019.....	212
Coopératives agricoles de teillage du lin : avenant n° 48 du 1^{er} juillet 2018	218
Emploi et formation en agriculture (Pyrénées-Atlantiques) : avenant n° 1 du 20 décembre 2018 à l'accord du 21 juin 2002 relatif à la modification de la cotisation paritaire destinée à financer l'ANEFA.....	220
Entreprises du paysage : avenant n° 6 du 8 juillet 2019.....	222
Entreprises du paysage : avenant n° 24 du 26 avril 2019.....	231
Entreprises du paysage : avenant n° 25 du 8 juillet 2019.....	234
Exploitations agricoles (Tarn) : avenant n° 47 du 17 janvier 2019	250
Exploitations agricoles et entreprises de travaux agricoles et ruraux (Creuse [salariés non cadres]) : avenant n° 4 du 7 décembre 2018.....	253
Exploitations et entreprises agricoles (Côte-d'Or, Nièvre et Yonne) : avenant n° 62 du 29 avril 2019	257
Exploitations forestières et scieries agricoles : avenant n° 2 du 4 juillet 2019.....	259
Producteurs de l'horticulture, de la pépinière (Allier) : avenant n° 74 du 21 mai 2019....	261
Protection sociale complémentaire (Gers [salariés non cadres]) : avenant n° 3 du 12 juillet 2019	263
Protection sociale complémentaire en agriculture (Manche [salariés non cadres]) : avenant n° 6 du 23 juillet 2019	269
Protection sociale complémentaire en agriculture (salariés non cadres) : avenant n° 2 du 4 juillet 2019.....	274

Brochure n° 3612

Convention collective nationale

**IDCC : 7001. – COOPÉRATIVES ET SOCIÉTÉS
D'INTÉRÊT COLLECTIF AGRICOLE BÉTAIL ET VIANDE**

ACCORD DU 10 AVRIL 2019

NOR : AGRS1997219M

IDCC : 7001

Entre :

Coop de France Bétail et Viande,

D'une part, et

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;

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

Fédération CFTC-Agri ;

Syndicat National de la Coopération Agricole SNCOA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La convention collective nationale Coop et SICA bétail et viande du 21 mai 1969 modifiée prévoit en son article 7, un congé sans solde d'une durée maximale de 3 ans permettant au salarié d'une Coop ou d'une SICA entrant dans son champ d'application de rejoindre une organisation syndicale.

En outre, l'article L. 2135-8 du code du travail prévoit la possibilité par accord collectif de branche étendu ou par accord collectif d'entreprise de déterminer les conditions dans lesquelles il peut être procédé à une mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales ou d'associations d'employeurs.

Afin de compléter le dispositif conventionnel prévu à l'article 7 de la convention collective nationale Coop et SICA bétail et viande du 21 mai 1969 modifiée, les partenaires sociaux ont prévu qu'à défaut d'accord collectif d'entreprise, les entreprises de la branche pouvaient avoir recours au dispositif prévu à l'article L. 2135-8 du code du travail dans les conditions ci-après négociées.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande du 21 mai 1969 modifiée par l'avenant n° 133 du 6 avril 2016.

Pour rappel, la convention collective précitée règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre employeurs et salariés des coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole de production, transformation et vente du bétail et des viandes.

Elle s'applique également aux sociétés et groupements d'intérêt économique relevant des articles L. 722-20-6° *bis* et *ter* du code rural.

Article 2

Mise à disposition à but non lucratif des salariés auprès des organisations syndicales ou d'associations d'employeurs

Conformément aux articles L. 2135-7 et L. 2135-8 du code du travail, les parties conviennent qu'il peut être procédé à une mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales ou d'associations d'employeurs représentatives dans la branche pour une durée initiale de 3 ans au maximum dans les conditions ci-après.

L'organisation syndicale ou l'association d'employeurs devra adresser à l'employeur une demande écrite par lettre recommandée avec accusé de réception.

À la date de réception, l'employeur disposera de 1 mois pour accepter ou refuser la demande de l'organisation syndicale ou de l'association d'employeurs.

L'absence de réponse dans le délai de 1 mois vaut refus.

Il est rappelé que cette mise à disposition est facultative et qu'aucune des parties ne pourra l'imposer à l'autre.

À cette fin, l'entreprise, visée par le champ d'application défini à l'article 1^{er}, et l'organisation syndicale ou l'association d'employeurs devront conclure une convention de mise à disposition dans les conditions fixées aux articles L. 8241-1 et 2 du code du travail, prévoyant notamment la refacturation des salaires, des frais professionnels et des charges sociales y afférents ou encore la charge de l'obligation de formation.

De plus, l'entreprise, visée par le champ d'application défini à l'article 1^{er}, et le salarié devront signer un avenant au contrat de travail, d'une durée correspondante à celle prévue dans la convention à mise à disposition, dans les conditions fixées à l'article L. 8241-2 du code du travail.

Les droits et avantages dont continue à bénéficier le salarié mis à disposition au sein de son entreprise d'origine sont réglés conformément aux avantages légaux et conventionnels en vigueur.

À l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou « un poste équivalent » dans l'entreprise d'origine sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de mise à disposition. De plus, le salarié bénéficiera d'un entretien professionnel afin d'organiser son retour à son poste de travail ou à un poste équivalent.

Article 3

Durée et entrée en vigueur

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

Article 4

Révision. – Dénonciation

Le présent accord peut être révisé, totalement ou partiellement, conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 5

Dépôt et extension

Le présent accord est établi en vertu des dispositions des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé par la partie la plus diligente auprès du service compétent, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

Fait à Paris, le 10 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3612

Convention collective nationale

**IDCC : 7001. – COOPÉRATIVES ET SOCIÉTÉS
D'INTÉRÊT COLLECTIF AGRICOLE BÉTAIL ET VIANDE**

AVENANT N° 136 DU 10 AVRIL 2019

NOR : AGRS1997218M

IDCC : 7001

Entre :

Coop de France bétail et viande,

D'une part, et

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;

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

Fédération CFTC-Agri ;

Syndicat national de la coopération agricole SNCOA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'article 24 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels modifie l'article L. 2232-9 du code du travail afin de prévoir la mise en place, par accord ou convention dans chaque branche, d'une commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Compte tenu de la thématique de cet avenant, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

En outre, cet avenant modifie les dispositions concernant le type de réunions prises en charge par l'accord collectif du 24 mars 2004 relatif à la mise en place du fonds national de la gestion du paritarisme de la branche bétail et viande (FNGPBV).

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande du 21 mai 1969 modifiée par l'avenant n° 133 du 6 avril 2016.

Pour rappel, la convention collective précitée règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre employeurs et salariés des coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (SICA) de production, transformation et vente du bétail et des viandes.

Elle s'applique également aux sociétés et groupements d'intérêt économique relevant des articles L. 722-20-6° *bis* et *ter* du code rural.

Article 2

Mise en place de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (modification des articles 12, 13 et 14 de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande du 21 mai 1969 modifiée)

Les articles 12, 13 et 14 de la convention collective nationale sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Article 12

Composition et fonctionnement de la commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI)

La commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation est composée de membres représentant les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et de membres représentant l'organisation patronale représentative de la branche.

Il est institué une commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation composée de la manière suivante :

- 3 membres par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche auquel s'ajoute, le cas échéant, le permanent syndical de chaque organisation syndicale représentative ;
- et d'un nombre égal de membres employeur désignés par l'organisation patronale représentative.

La présidence et la vice-présidence sont assurées alternativement, pour une durée de 1 an, par le collègue salarié et le collègue employeur.

Le président et le vice-président sont désignés par le collège dont ils sont issus.

Le secrétariat est assuré par Coop de France bétail et viande.

La convocation contient l'ordre du jour déterminé d'un commun accord à l'issue de la réunion précédente, celui-ci pouvant être complété ultérieurement sur demande d'un membre de la CPPNI. La convocation sera envoyée par voie numérique au moins 14 jours calendaires avant la date prévue de la réunion.

Les documents utiles à chaque commission sont transmis, dans la mesure du possible, au moins 7 jours calendaires avant la réunion.

En fin d'année, la commission fixe le calendrier de réunions pour l'année suivante.

La CPPNI se réunit, sur convocation, au moins 3 fois par an, notamment en vue des négociations collectives de branche.

Dans le cadre des CPPNI, les partenaires sociaux se donnent la possibilité de prévoir des réunions préparatoires. Celles-ci sont fixées à 1 demi-journée, organisées la veille des CPPNI, dans la limite de quatre par année civile et sont financées par le fonds national de la gestion du paritarisme de la branche bétail et viande (FNGPBV) dans les conditions suivantes :

- pour les remboursements de frais (1 repas, 1 nuitée d'hôtel, 1 petit-déjeuner) dans la limite de 170 € ;
- pour le remboursement du maintien de la rémunération dans la limite de 5 heures.

Dans le cadre des réunions préparatoires, les partenaires sociaux conviennent que les dispositions ci-dessus valent avenant à l'accord du 24 mars 2004 sur la mise en place du FNGPBV et modifient en conséquence l'article 4.1 "Affectation des cotisations, frais de tenue des réunions".

Concernant la prise charge des frais de déplacement et le maintien des rémunérations pour les salariés participants aux CPPNI, ceux-ci seront réglés conformément à l'article 5 "Participation des salariés aux instances paritaires de la branche" de la convention collective nationale bétail et viande du 21 mai 1969 modifiée.

En plus du calendrier annuel arrêté, des réunions exceptionnelles peuvent être fixées à la demande de l'un des collèges et lorsque l'actualité réglementaire ou conventionnelle le nécessite.

Cette réunion sera organisée dans les 30 jours suivant la réception de la demande.

Article 13

Rôle et missions de la CPPNI

I. – Rôle de négociation au niveau de la branche de la commission

La commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation négocie sur les thèmes tels que définis par les dispositions légales en vigueur.

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail en vigueur, pour les thèmes énoncés ci-après, les dispositions d'un accord de branche prévalent sur les dispositions des accords collectifs d'entreprise conclus antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord collectif de branche, sauf lorsque l'accord collectif d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes à celles apportées par ce dernier.

À titre indicatif, à la date de signature du présent avenant, les thèmes de l'article L. 2253-1 du code du travail sont les suivants :

- les salaires minima hiérarchiques ;
- les classifications ;
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme et de la formation professionnelle ;
- les garanties collectives complémentaires ;
- certaines mesures relatives à la durée du travail : régime d'équivalence, période de référence à retenir pour définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur période supérieure à la semaine, nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit, durée minimale du travail à temps partiel, taux de majoration des heures complémentaires et augmentation temporaire de la durée de travail à temps partiel ;
- certaines mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire : durée totale du contrat, nombre maximal de renouvellement, délai de carence en cas de succession de contrats ;
- les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai ;
- les modalités de transfert conventionnel des contrats de travail ;
- le recours au travail temporaire au titre des mesures pour l'emploi et la formation professionnelle ;
- la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

Conformément à l'article L. 2253-2 du code du travail en vigueur, pour les thèmes énoncés ci-après, lorsqu'un accord collectif de branche le stipule expressément, un accord collectif d'entreprise conclu postérieurement devra comporter des dispositions au moins équivalentes à celles prévues par l'accord collectif de branche susmentionné.

À titre indicatif, à la date de signature du présent avenant, les thèmes de l'article L. 2253-2 du code du travail sont les suivants :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Pour tous les autres thèmes non mentionnés ci-dessus, les dispositions d'un accord collectif d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord collectif de branche prévalent sur celles ayant le même objet prévues par un accord collectif de branche. En l'absence d'accord collectif d'entreprise, l'accord collectif de branche s'applique.

II. – Mission d'interprétation de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation

La commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation a pour rôle de résoudre les difficultés d'interprétation et d'application de la convention collective de branche et de rechercher amiablement la solution aux litiges individuels ou collectifs qui lui sont soumis.

Elle rend un avis à la demande des partenaires sociaux de la branche, d'une coopérative ou SICA, d'un salarié ou encore d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective nationale Coop et SICA bétail et viande dès lors que celle-ci présente une difficulté sérieuse se posant dans de nombreux litiges conformément à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Dans ce cas, elle est composée d'un représentant par organisation syndicale représentative de salariés et d'un nombre égal de représentants employeur.

À cette fin, la CPPNI pourra être saisie par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à Coop de France bétail et viande domiciliée au 43, rue Sedaine, 75011 Paris.

Cette lettre devra exposer l'essentiel des motifs et être accompagnée éventuellement de tout document pouvant éclairer la commission. L'ouverture de cette procédure fige la situation entre les parties sur l'objet du litige jusqu'à la décision de ladite commission.

La CPPNI devra alors se réunir dans le mois suivant la saisie par lettre recommandée, convoquer et entendre les parties en cause, en vue d'un arbitrage.

La CPPNI doit, pour délibérer valablement, réunir au moins trois organisations syndicales de salariés et trois représentants employeur.

Les décisions de la CPPNI font l'objet d'un vote à la majorité des présents ou représentés (limité à un pouvoir par personne) au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

Au sein du collège salarié, la majorité est acquise si plus de la moitié des organisations syndicales de salariés présentes ou représentées adoptent la même position.

Le procès-verbal relatant l'interprétation retenue (accord ou désaccord) doit être notifié aux parties concernées dans les 8 jours suivant la réunion. La procédure suivie ne fera pas obstacle au droit pour les parties de porter, éventuellement, le litige devant les tribunaux compétents. La commission devra en être informée par la partie demanderesse.

III. – Mission de conciliation de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation

La commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation a un rôle de conciliation.

La CPPNI a pour mission de rechercher amiablement la solution à des litiges collectifs qui lui seront soumis par une ou des organisations concernées. Elle devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente dans un délai de 2 semaines (sauf accord pour fixer un délai plus long) qui suivront la demande par lettre recommandée avec accusé de réception.

La CPPNI doit, pour délibérer valablement, réunir au moins trois organisations syndicales de salariés et trois représentants employeur.

Les décisions de la CPPNI font l'objet d'un vote à la majorité des présents ou représentés (limité à un pouvoir par organisation) au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

Au sein du collège salarié, la majorité est acquise si plus de la moitié des organisations syndicales de salariés présentes ou représentées adoptent la même position.

À l'issue de la réunion, un procès-verbal est établi précisant les propositions de la commission. En cas d'impossibilité de réaliser une conciliation, un constat de désaccord est établi par le secrétariat et communiqué aux parties.

En cas de non-conciliation, le conflit peut être soumis à la médiation, soit – après accord entre les parties intéressées directement au conflit – à l'arbitrage.

Article 14

Autres missions de la CPPNI

La commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation représente la branche et assure les formalités de publicités des accords et avenants de la branche.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ainsi que les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

La commission établit tout rapport prévu par les dispositions légales en vigueur et notamment, à la date de signature du présent accord, le rapport annuel d'activité prévu à l'article L. 2232-9 du code du travail comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans les domaines suivants :

- durée et aménagement du travail, temps partiel et travail intermittent ;
- repos et jours fériés ;
- congés payés et autres congés ;
- compte épargne-temps.

Pour ce faire, les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale Coop et SICA bétail et viande, sont tenues de communiquer à la commission tous les accords et avenants collectifs d'entreprise ou d'établissement conclus sur les thèmes précités en les adressant à l'adresse suivante : social.betailetviande@coopdefrance.coop.

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

Le rapport est versé dans la base de données nationale, mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, qui a vocation à recueillir l'ensemble des conventions et accords collectifs conclus. »

Article 3

Durée et entrée en vigueur

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

Article 4

Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé par la partie la plus diligente auprès du service compétent, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 10 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3604

Convention collective nationale
IDCC : 7005. – CAVES COOPÉRATIVES VINICOLES
ET LEURS UNIONS

AVENANT N° 85 DU 20 MARS 2019

NOR : AGRS1997221M
IDCC : 7005

Entre :

Coop de France vignerons-coopérateurs,

D'une part, et

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

Syndicat national FO ingénieurs, cadres et techniciens ;

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;

Fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC AGRO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification de l'article 3 de l'accord du 22 février 2018

L'article 3 intitulé « Entrée en vigueur et durée » est modifié ainsi qu'il suit :

– au 2^e paragraphe il est ajouté : 5 ans.

Ainsi le 2^e paragraphe est rédigé comme suit : « Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans. »

– au 3^e paragraphe il est ajouté : 4 ans.

Ainsi le 3^e paragraphe est rédigé comme suit : « Les parties conviennent de se rencontrer dans un délai de 4 ans pour envisager les adaptations du présent accord qui pourraient s'avérer nécessaires en fonction du bilan des accords appliqués dans les entreprises de moins de 50 salariés. »

Article 2

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 3

Date d'effet

Le présent avenant prend effet à la date de sa signature.

Fait à Paris, le 20 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3615

Convention collective nationale

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

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 11 JANVIER 2019

NOR : AGRS1997223M

IDCC : 7014

Entre :

Association des entraîneurs de galop (anciennement association des entraîneurs de chevaux de courses au galop),

D'une part, et

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Fédération CFTC-Agriculture ;

syndicat SHN CFE-CGC ;

FGTA – Force ouvrière ;

Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La présente convention collective qui annule et remplace la convention collective du 20 décembre 1990 et les avenants successifs qui l'ont modifiée, comprend :

- des clauses générales ;
- une annexe cavaliers d'entraînement ;
- Une annexe cadres.

I. – Clauses générales

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente convention régit les rapports entre :

- d'une part, les entraîneurs de chevaux de courses au galop dont les établissements sont situés sur le territoire national ;
- d'autre part, les salariés employés dans lesdits établissements.

Toute référence à la région parisienne concerne exclusivement dans la présente convention collective, les départements suivants : l'Oise et notamment l'aire cantilienne, le Val-d'Oise et les Yvelines.

Article 2

Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 3

Révision

La présente convention peut faire l'objet, à tout moment d'une demande de révision de la part de l'une des organisations syndicales ou professionnelles représentatives, signataires ou adhérentes adressée par lettre recommandée aux autres parties et à l'autorité administrative compétente (DIRECCTE). À l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu, ce droit est également ouvert à l'ensemble des organisations syndicales de salariés ou professionnelles représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord (art. L. 2261-7 du code du travail).

Article 4

Dénonciation

Toute dénonciation de la présente convention, même partielle, par l'une des parties contractantes doit être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle est soumise aux conditions prévues à l'article L. 2261-9 à L. 2261-14 et L. 2222-6 du code du travail.

Article 5

Procédure de conciliation et CPPNI

Il est souhaitable que les parties signataires recourent, dans tous les cas possibles, aux procédures de conciliation pour tenter de régler les conflits collectifs relatifs à l'application ou à l'interprétation de la présente convention et de ses avenants.

Pour ce faire, elles décident de créer des commissions de conciliation locale ou nationale dans les conditions suivantes :

a) Une commission paritaire nationale est instituée pour rechercher une solution amiable aux conflits individuels ou collectifs pouvant survenir entre les employeurs et les salariés compris dans le champ d'application de la présente convention collective. Cette commission comprend deux représentants de l'organisation syndicale du ou des salariés, impliqués dans le litige en cause et autant de représentants des organisations syndicales d'employeurs signataires.

b) Des commissions de conciliation peuvent aussi se réunir, dans les mêmes conditions à l'échelon régional, afin de résoudre des litiges locaux, le plus rapidement et le plus simplement possible.

Cependant, les syndicats d'employeurs, signataires, ayant une structure seulement nationale, leur délégation doit comprendre pour être représentative, au moins un mandataire de leur siège.

Le choix entre les deux échelons – local ou national – dépend de la partie demanderesse sous réserve qu'il soit accepté par l'autre partie. À défaut d'accord, il y a lieu de réunir la commission nationale.

c) La demande de réunion doit être rédigée par écrit et exposer l'origine et l'étendue du différend. Elle est adressée à l'organisation patronale qui en assure l'envoi à chaque partie. Elle peut aussi émaner de l'organisation patronale.

La commission doit se réunir dans les 30 jours à compter de la date où elle a été saisie.

Elle entend les deux parties, ensemble, assistées chacune de son mandataire syndical.

d) Le recours à ces commissions n'exclut pas la possibilité de porter le litige individuel devant les tribunaux compétents.

e) commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels vise à renforcer le rôle des branches professionnelles et la négociation collective en leur sein.

En particulier, l'article 24 de ladite loi impose la création, au sein de chaque branche, d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Il est créé, en l'application de l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

La CPPNI est composée de quatre représentants maximum de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et d'un nombre équivalent de représentants des employeurs.

Dans le respect du paritarisme, le nombre total de représentants de chaque collège doit être strictement identique.

La commission est composée de vingt-quatre membres au maximum dont un président et un secrétaire. Le président et le secrétaire sont élus.

La présidence et le secrétariat de la CPPNI sont assurés alternativement par un représentant des employeurs et d'un représentant d'une organisation syndicale de salariés.

La durée du mandat est de 4 ans, avec une alternance à mi-mandat du président et du secrétaire en cours de mandat.

Les signataires conviennent que la première présidence lors de la mise en place du présent accord est assurée par un représentant des employeurs.

Missions de la CPPNI

La CPPNI exerce les missions définies par l'article L. 2232-9, II, du code du travail :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I et III du titre III et des titres IV et V du livre I de la 3^e partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Elle formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- elle exerce les missions d'observatoire paritaire de branche prévu par l'article L. 2232-10 du code du travail. À ce titre, elle veille aux modalités d'application du principe d'égalité professionnelle et procède au règlement des difficultés pouvant naître à ce sujet, sans préjudice du recours aux juridictions compétentes.

Il appartient à la CPPNI de veiller aux modalités d'application du principe d'égalité professionnelle et de procéder au règlement des difficultés pouvant naître à ce sujet, sans préjudice des juridictions compétentes.

Outre l'accomplissement des missions mentionnées ci-dessus, les signataires souhaitent qu'elle soit l'instance au sein de laquelle se déroulent les négociations obligatoires pour la branche des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop.

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, les entreprises de la branche des établissements d'entraînement de chevaux de course au galop doivent transmettre à la CPPNI leurs conven-

tions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée du travail, à la répartition et l'aménagement des horaires, au repos quotidien, aux jours fériés, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés payés et au compte épargne-temps.

Ces accords et conventions sont obligatoirement transmis à l'adresse suivante : helene@aedg.fr.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis à cette adresse. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la validité des textes transmis, tant au regard des règles de fond édictées par le code du travail que des formalités de dépôt et de publicité.

Modalités de fonctionnement de la CPPNI

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an pour exercer les missions qui lui sont confiées par l'article L. 2232-9 du code du travail et pour mener les négociations obligatoires au niveau de la branche.

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

Le secrétariat administratif est assuré par la partie employeurs (association des entraîneurs de galop, BP 70103, 18 *bis*, avenue du Général-Leclerc, 60501 Chantilly).

Le représentant du secrétariat participera aux travaux de la CPPNI.

Une convocation signée par le président et le secrétaire comportant l'ordre du jour et accompagnée des dossiers complets est adressée, par courrier ordinaire ou électronique, aux membres de la commission, au moins 15 jours avant la date de réunion.

Outre les réunions programmées dans le cadre de l'agenda social, la saisine de la commission peut être réalisée à tout moment, à la diligence de l'une des organisations représentatives, auprès du secrétariat.

Le secrétariat en informe immédiatement le président, qui convoque la commission dans le délai le plus rapproché possible et au plus tard dans un délai de 45 jours calendaires suivant la saisine.

En dehors des domaines relevant du champ de la négociation, les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. La voix du président n'est pas prépondérante.

Les membres de la commission peuvent se faire représenter par un membre présent appartenant au même collège. À cet effet, le mandataire doit présenter un pouvoir écrit et signé du mandant.

Le pouvoir doit préciser la date de réunion à laquelle il se rapporte.

Le nombre de pouvoirs détenus par une même personne physique est limité à un.

Autorisation d'absence et indemnisation des représentants des syndicats représentatifs participants à la CPPNI et aux groupes de travail paritaires

Les représentants des syndicats de salariés, participant à la CPPNI ou à un groupe de travail paritaire dans le cadre de la présente convention, justifient par là même d'un motif d'absence auprès de leur employeur.

Les salariés des établissements d'entraînement de chevaux de course au galop assistant aux réunions de la CPPNI sont indemnisés des frais exposés aux conditions et limites fixés à l'article 6.

Quatre salariés par fédération signataire ou adhérente à ladite convention, ceux-ci devant appartenir à trois entreprises différentes, dans la mesure du possible.

Article 6

Modalités de fonctionnement des commissions paritaires

Pour permettre aux salariés représentant des organisations syndicales de participer aux commissions paritaires de négociation ou de conciliation, les employeurs sont tenus de leur permettre de

s'absenter, sauf en cas d'impossibilité motivée causée par les nécessités de fonctionnement de l'écurie, dans les conditions ci-après :

Dans les écuries de moins de 50 salariés, plusieurs salariés ne peuvent être absents en même temps. Dans celles de plus de 50 salariés, le nombre de salariés absents en même temps ne peut être supérieur à 5 % de l'effectif.

Toute demande d'absence doit être présentée au moins 8 jours à l'avance pour permettre l'organisation du travail et le remplacement du mandataire absent.

Le maintien de la rémunération des salariés représentant des organisations syndicales qui ont participé aux réunions des commissions prévues au 1^{er} paragraphe est assuré par leurs employeurs sur la base de leur salaire réel.

Les entreprises de moins de 50 salariés seront indemnisées à leur tour par le fonds pour le financement du dialogue social.

En ce qui concerne les frais de déplacement déboursés par les salariés ci-dessus, ils seront pris en charge et remboursés aux intéressés, sur justificatifs, par les syndicats d'employeurs signataires.

Dans les écuries de plus de 50 salariés, le maintien de la rémunération ainsi que les frais sont à la charge des employeurs.

Article 7

Avantages acquis

La présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de réduction des avantages particuliers, de quelque nature qu'ils soient, acquis antérieurement à la date de sa mise en application, étant bien précisés que les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent absolument pas s'interpréter comme devant s'ajouter à ceux déjà attribués dans les établissements pour le même objet.

Article 8

Droit syndical et liberté d'opinion

a) Les parties contractantes reconnaissent à chacun la liberté d'opinion ainsi que celle d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de son choix et la liberté pour les syndicats d'exercer leur action conformément à la loi.

b) Les parties s'engagent à ne prendre en aucun cas en considération pour quiconque dans les relations de travail au sein de l'entreprise les origines, les croyances, les opinions, ni le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat.

c) Les employeurs s'engagent en particulier à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline et de congédiement, la rétribution, l'avancement et la promotion.

d) Les salariés, et tout particulièrement ceux investis d'une fonction d'autorité à l'égard de leurs subordonnés, s'engagent de leur côté à respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion de chacun.

Article 9

Comité social et économique (CSE)

Le CSE remplace les représentants élus du personnel de l'entreprise. Il fusionne l'ensemble des instances représentatives du personnel (IRP), délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Pour les entreprises déjà pourvues de représentants du personnel, le CSE est mis en place au terme des mandats des délégués du personnel (DP), des membres élus du comité d'entreprise (CE), de la

délégation unique du personnel (DUP) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) lors du renouvellement de l'une de ces institutions, au plus tard le 31 décembre 2019.

Dès que le seuil de 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs, l'employeur prendra l'initiative de la mise en place du CSE. Il en sera de même lors du renouvellement.

Les dispositions relatives au CSE figurent au titre I du livre III de la 2^e partie du code du travail.

Des comités sociaux et économiques sont institués conformément aux articles L. 2311-1 et L. 2311-2 du code du travail.

La durée des mandats est fixée entre 2 ou 4 ans dans les conditions définies par l'article L. 2314-34 du code du travail.

a) Les attributions

Conformément aux dispositions légales, les attributions du CSE sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise (art. L. 2312-1 du code du travail).

– attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés :

Elles sont définies aux articles L. 2312-5 à L. 2312-7 du code du travail.

La délégation du personnel au CSE a notamment pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que les conventions ou accords applicables dans l'entreprise. Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail ;

– attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés :

Elles sont définies conformément aux articles L. 2312-8 à L. 2312-10 du code du travail.

Son champ de compétences est plus large, il exerce les attributions des CSE d'entreprise de moins de 50 salariés, et d'autres. Il est notamment consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

b) Composition

Les membres du CSE sont élus dans les conditions fixées aux articles L. 2314-4 et suivants du code du travail.

Conformément à l'article L. 2314-1 du code du travail, le CSE comprend l'employeur et une délégation du personnel dont le nombre de membres ainsi que le volume d'heures de délégation individuelles, en l'absence d'accord préélectoral, est fixé par décret à l'article R. 2314-1 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2143-22 du code du travail, dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au CSE.

Néanmoins, si le délégué syndical est membre titulaire du CSE, un représentant syndical de CSE pourra être choisi parmi les candidats de la liste présentée au 1^{er} tour titulaire.

c) Ressources

Le code du travail prévoit les ressources du CSE en fonction des effectifs de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2315-20 du code du travail, l'employeur met à disposition du CSE un local aménagé et du matériel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE dispose de la personnalité civile et gère son patrimoine (art. L. 2315-23 du code du travail).

Conformément aux articles L. 2315-25, L. 2315-61 et L. 2312-81 du code du travail :

- l'employeur met à disposition du CSE un local et le matériel nécessaire à l'exercice de sa fonction ;
- l'employeur verse une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2 000 salariés ;
- l'employeur verse une subvention destinée aux activités sociales et culturelles. La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du CSE est fixée par accord d'entreprise. À défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

Outre la subvention de fonctionnement administratif d'un montant annuel équivalent à 0,20 % de la masse salariale brute prévue par l'article L. 2315-61 du code du travail, les ressources du CSE sont constituées notamment par une contribution de l'employeur. Cette contribution est déterminée à l'occasion de l'établissement du budget annuel du comité ; son montant global ne pourra être inférieur à 0,4 % de la masse des salaires nets déclarés.

d) Fonctionnement

Dans les entreprises de moins de 50 salariés

Les membres du CSE sont reçus conformément à l'article L. 2315-21 du code du travail collectivement par l'employeur au moins une fois par mois. En cas d'urgence, ils sont reçus à leur demande. Ils sont également reçus par l'employeur sur leur demande soit individuelle, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions à traiter.

Les demandes et réponses de l'employeur sont exprimées conformément à l'article L. 2315-22 du code du travail.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Le CSE désigne parmi ses membres titulaires un secrétaire et un trésorier.

Le CSE détermine dans un règlement intérieur les modalités de son fonctionnement et ses rapports avec les salariés de l'entreprise.

Le CSE se réunit au moins une fois tous les 2 mois.

Suppléants

Soucieux de se prévaloir d'une logique constructive de dialogue et de suivi, les suppléants seront invités à participer à l'ensemble des réunions.

Formation

Dans les entreprises, les membres titulaires du CSE élus bénéficient d'un stage de formation économique dans les conditions de l'article L. 2315-63 du code du travail.

Commission santé, sécurité et conditions de travail

L'importance accordée par les parties au présent accord à la protection de la santé et à la sécurité des salariés des entreprises de la branche suppose que les entreprises mettent en œuvre avec une attention toute particulière les dispositions légales relatives à la commission santé, sécurité et conditions de travail.

Elles insistent plus particulièrement sur la nécessité de doter les membres de la commission des moyens nécessaires pour exercer leur mission, avec en outre la mise en place d'un crédit d'heures supplémentaires à définir au sein de chaque entreprise, d'au moins 5 heures. Elles recommandent fortement la mise en place de cette commission dans les entreprises à partir de 50 salariés.

Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail et membres du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission, soit 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés, et 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Article 10

Embauche en CDI

Tout engagement de salarié est précédé d'une période d'essai dont la durée et les conditions de cessation éventuelle sont définies dans chaque annexe.

Au moment de l'engagement – et donc au plus tard au début de la période d'essai – un document écrit est rédigé par l'employeur et signé par l'employeur et le salarié.

À la fin de la période d'essai, l'engagement devient définitif si l'essai a été favorable. Si l'un des éléments du contrat se trouve modifié à la suite de l'essai, cette modification doit faire l'objet d'un additif ou d'un avenant au document d'origine.

En aucun cas, la période d'essai ne peut être renouvelée plus d'une fois. Il est rappelé que l'embauche reste toujours conditionnée par le résultat de la visite médicale obligatoire.

Article 11

Contrats à durée déterminée ou indéterminée

Les parties signataires rappellent leur préférence pour les contrats à durée indéterminée et incitent les employeurs et les salariés à adopter de façon prioritaire les contrats de cette nature, quelles qu'en soient les modalités, plutôt que des contrats à durée déterminée.

Les dispositions de la présente convention sont applicables aux titulaires de contrats à durée déterminée, sauf celles fondées sur l'ancienneté qui sont incompatibles avec la nature même de ces contrats (par exemple celles relatives, dans l'annexe cavaliers d'entraînement, à l'essai (art. 2), à la prime d'ancienneté (art. 6), ou à la rupture (art. 12 et 13), des dispositions légales spécifiques leur sont applicables).

Article 12

Apprentissage et formation professionnelle

Les parties contractantes reconnaissent l'importance que revêtent pour l'avenir de la profession et de ses membres l'apprentissage et la formation professionnelle.

- les employeurs s'efforceront dans toute la mesure du possible de faciliter et de mettre en œuvre les moyens propres à assurer l'apprentissage et la formation professionnelle conformément à la réglementation en vigueur.

Une évaluation de la mise en œuvre des acquis à l'issue d'une formation décidée par l'employeur sera effectuée, lors d'un entretien entre les parties, dans un délai maximum de 6 mois ;

- le recours au contrat de professionnalisation doit permettre la qualification et l'insertion des jeunes n'ayant plus l'âge de rentrer en formation initiale ou demandeurs d'emploi sans qualification.

La classification retenue dans le cadre du contrat de professionnalisation correspond à celle de cavalier d'entraînement, 1^{er} échelon, coefficient 230. Le contrat de professionnalisation sera individualisé en fonction des prérequis à l'entrée en formation.

La durée du contrat de professionnalisation conclu à durée déterminée, ou la durée de la période de professionnalisation si le contrat a été conclu à durée indéterminée, pourra être portée à 36 mois maximum. La durée en centre de formation n'excédera pas 30 % du volume horaire sur la durée du contrat.

Article 13

Travail des femmes

Toutes les dispositions législatives et réglementaires en matière de travail des femmes et de protection de la maternité sont applicables.

Article 14

Égalité entre les hommes et les femmes

Les employeurs s'engagent en matière de rémunération à ne faire aucune discrimination entre les hommes et les femmes et ce, pour un travail de valeur égale, conformément aux articles L. 3221-2 à L. 3221-10 du code du travail.

Les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, la classification et le coefficient hiérarchique affectés à leur emploi par la présente convention et bénéficient des mêmes avantages et conditions de formation et des mêmes possibilités de promotion, sans que les absences pour maternité puissent y faire obstacle.

Article 15

Conditions propres à concrétiser le droit au travail des salariés en situation de handicap

Les parties rappellent que la prise en compte des salariés en situation de handicap participe à l'objectif d'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations au travail.

Tout employeur occupant au moins 20 salariés a une obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés dans les conditions de l'article L. 5212-1 du code du travail et suivants.

Les entreprises doivent prendre, dans le cadre de leurs besoins de recrutement, les mesures appropriées pour permettre aux salariés en situation de handicap d'accéder à un emploi.

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises doivent faire en sorte que les lieux de travail soient accessibles aux personnes handicapées et étudier, en tant que de besoin, les aménagements à apporter.

Les entreprises prêteront une attention particulière aux actions à mettre en œuvre pour faciliter la vie des salariés en situation de handicap, notamment au regard de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, et pour permettre aux salariés en situation de handicap de développer leurs compétences notamment via la formation.

Le cas échéant, à l'occasion de la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les entreprises prêteront une attention particulière aux actions à mettre en œuvre pour les salariés en situation de handicap.

Tout travailleur handicapé peut bénéficier d'une réadaptation, d'une rééducation ou d'une formation professionnelle conformément à l'article L. 5213-3 du code du travail.

Afin d'éviter toute stigmatisation des salariés en situation de handicap, les employeurs s'engagent à sensibiliser les salariés sur la situation de handicap afin de faciliter le « travailler et vivre ensemble ».

Les parties rappellent que les engagements visés ci-dessus ont pour finalité de compenser l'inégalité consécutive au handicap et non de favoriser le salarié en situation de handicap.

Les partenaires sociaux de la branche se réunissent pour négocier, tous les 3 ans, sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. La négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ainsi que sur les conditions de travail, d'emploi et de maintien dans l'emploi.

Article 16

Aménagement des temps de travail

A. – Motif

La caractéristique essentielle du travail dans les écuries de course réside dans les soins à donner aux chevaux, indépendamment des séances d'entraînement. Ces soins exigent une présence tous les jours de la semaine et une surveillance quasi constante. En outre, les déplacements, de plus ou moins longue durée, nécessités par les courses sont inhérents à la profession. En raison de ces exigences, il est souhaitable que les temps de travail effectif puissent être aménagés dans les conditions et limites prévues aux articles ci-après.

B. – Solutions diverses

Les parties contractantes estiment souhaitable que, selon les habitudes régionales, les nécessités conjoncturelles ou les incidents fortuits, il soit possible de recourir aux aménagements suivants des horaires de travail, dans la journée, la semaine ou l'année, assortis des limites et conditions éventuellement prévues dans chaque cas :

- la répartition des horaires de travail à l'intérieur de la semaine (art. R. 713-2 du code rural et de la pêche maritime) ;
- le règlement en temps des heures supplémentaires (art. L. 3121-28 et L. 3121-30 du code du travail) ;
- l'annualisation du temps de travail (L. 3122-2 à L. 3122-5, L. 3121-41 à L. 3121-47 du code du travail) ;
- la récupération des heures perdues par suite d'interruption collective (art. L. 3121-50 à L. 3121-52 du code du travail, R. 713-4 du code rural et de la pêche maritime) ;
- les équipes de fin de semaine (art. L. 3132-16 à L. 3132-19 du code du travail/art. L. 714-1 du code rural et de la pêche maritime) ;
- le travail à temps partiel, ou à temps partagé (art. L. 3123-1 et 2, art. D. 3123-1 du code du travail) ;
- la mise en place du travail intermittent (art. L. 3121-33 à L. 3121-38 du code du travail) ;
- le travail à temps choisi (art. L. 3122-23, 24 à 26 anciens du code du travail).

Parmi ces solutions possibles, les premières peuvent s'appliquer au personnel en place, sous réserve des conditions prévues par les textes. En revanche, les quatre dernières ne peuvent pas être utilisées pour le personnel en cours de contrat, ou alors la modification proposée aurait un caractère substantiel et nécessiterait l'accord des deux parties.

C. – Travail à temps partiel

En cas de recours au travail à temps partiel, les horaires de travail ne peuvent en principe comporter une coupure de travail supérieure à 2 heures de travail.

Néanmoins, les parties signataires conviennent qu'il est habituel et nécessaire, en raison de l'organisation des courses, que les cavaliers montent à l'entraînement le matin et ne reviennent qu'en fin d'après-midi pour assurer l'écurie du soir.

Ainsi les horaires de travail pourront comporter une coupure pouvant aller jusqu'à 6 heures. Dans ce cas, il sera alloué, par mois concerné où le salarié aura travaillé au moins la moitié du mois, une indemnité de sujétion spéciale équivalente à une heure de travail, n'entrant pas dans l'assiette de calcul des congés payés ; en aucun cas la modalité de calcul de cette prime n'a pour objet d'augmenter le temps de travail effectif.

Concernant la modification des horaires des salariés travaillant à temps partiel, il est expressément convenu que l'employeur préviendra les salariés de cette modification au minimum 7 jours ouvrés avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Dans ce cas, le salarié bénéficiera d'une indemnité pour modification équivalant à 1 heure de salaire brut.

Lorsque l'employeur demande au salarié de modifier la répartition de sa durée de travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter cette modification ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque l'employeur demande au salarié de modifier la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon des modalités préalablement définis dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter cette modification ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement dès lors que cette modification n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec l'accomplissement d'une période d'activité fixée par un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de modification des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document écrit communiqué au salarié en application du 3° de l'article L. 3123-6 (art. L. 3123-12 du code du travail).

Les salariés à temps partiel bénéficient d'un égal accès aux possibilités de promotion, de carrières et de formations, conformément au principe de non-discrimination entre salariés à temps partiel et salariés à temps plein.

Durée minimale de travail

Le contrat de travail à temps partiel ne peut être inférieur à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à 104 heures mensuelles.

Exceptions et dérogations

La durée minimale hebdomadaire de 24 heures par semaine n'est pas applicable :

- aux contrats de travail conclus pour une durée inférieure ou égale à 7 jours ;
- aux contrats à durée déterminée conclus pour remplacer :
 - un salarié absent ou passé provisoirement à temps partiel, ou dont le contrat est suspendu ;
 - dans l'attente de la suppression de son poste, un salarié ayant quitté définitivement l'entreprise ;
- avant son entrée en service, un salarié recruté en CDI.

Dérogations sur demande individuelle

Les salariés âgés de moins de 26 ans, poursuivant leurs études, peuvent demander à effectuer un temps de travail inférieur à la durée minimale hebdomadaire de 24 heures, qui soit compatible avec leur cursus scolaire.

Tout salarié peut demander, par un écrit motivé, à travailler en dessous de la durée minimale hebdomadaire :

- soit pour faire face à des contraintes personnelles ;
- soit pour cumuler plusieurs activités, afin d'atteindre au total un temps plein au moins égal à 24 heures par semaine.

La loi exige dans ce cas, à titre de contrepartie, le regroupement des horaires de travail sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

Le contrat de travail précise par ailleurs le nombre d'heures complémentaires susceptibles d'être effectuées par le salarié au cours d'une même semaine ou d'un même mois. Ce nombre ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue dans le contrat.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée de travail prévue au contrat, dans la limite du tiers de cette durée, donnent lieu à une majoration de salaire de 10 %.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par le salarié au niveau de la durée légale de travail.

Le refus d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Il est possible d'augmenter temporairement la durée de travail des salariés à temps partiel par le biais d'un avenant au contrat de travail « Avenant temporaire de complément d'heures ».

En dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus est fixé à six par an et par salarié. Les heures de travail effectuées au-delà de la nouvelle durée fixée dans l'avenant sont systématiquement majorées de 25 %.

Article 17

Annualisation du temps de travail

Le principe de l'annualisation des horaires de travail est prévu par les articles L. 3121-41 à L. 3121-47 du code du travail.

Le recours à l'annualisation du temps de travail répond aux variations conjoncturelles et saisonnières inhérentes à l'activité des écuries en permettant notamment d'adapter les ressources aux besoins et d'éviter le recours excessif à des heures supplémentaires et au chômage partiel.

Le but étant d'assurer, sur une année entière, une moyenne de 35 heures par semaine, la variation ne peut être utilisée, sur l'ensemble du personnel ou pour une des équipes, que par les établissements dont les horaires sont susceptibles de varier fréquemment au cours de l'année, au-dessus et en dessous de l'horaire légal, dans des proportions équivalentes.

Sous cette réserve de principe, les parties contractantes estiment nécessaire d'utiliser l'annualisation du temps de travail dans la profession, aux conditions définies aux articles ci-après, le principe étant que les heures faites en plus ou en moins de l'horaire légal se compensent entre elles au cours de l'année de référence.

17.1. Champ d'application

L'annualisation du temps de travail s'applique à l'ensemble du personnel, sauf aux intérimaires.

17.2. Durée du travail

Le temps de travail des salariés sera effectué selon des alternances de périodes de forte et de faible activité, à condition que sur 1 an, le nombre d'heures de travail n'excède pas 1 607 heures.

L'horaire hebdomadaire maximal en période haute ne peut dépasser 48 heures par semaine ni 44 heures sur toute période de 12 semaines consécutives.

La durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder 10 heures. Sauf dérogations prévues à l'article R. 713-5 du code rural.

La durée quotidienne de travail effectif des salariés, fixée à 10 heures par le 2^e alinéa de l'article L. 713-2 du code rural, peut être dépassée dans tous les cas où un surcroît temporaire d'activité est imposé, notamment pour l'un des motifs ci-après :

1° Travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci ;

2° Travaux saisonniers ;

3° Travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année.

Le dépassement

1° Ne peut excéder 2 heures par jour pendant un maximum de 6 journées consécutives.

2° Ne peut excéder 30 heures par période de 12 mois consécutifs ; un contingent supérieur ou inférieur peut toutefois être fixé par convention collective ou accord collectif étendu.

L'employeur doit adresser immédiatement à l'inspecteur du travail une déclaration l'informant du dépassement et des circonstances qui le motivent. Lorsque ce dépassement concerne l'ensemble des entreprises relevant d'un même type d'activité, il peut être procédé à cette information par l'organisation patronale intéressée.

17.3. Période de référence et heures effectuées au-delà de la durée légale

Elle est fixée du 1^{er} octobre au 30 septembre. La moyenne des heures effectuées doit être comptabilisée au 30 septembre.

Si la moyenne annuelle des heures effectuées apparaît inférieure à l'horaire légal, les rémunérations versées aux salariés sur la base de cet horaire, leur restent acquises.

Les heures effectuées au-delà de la durée légale, dans les limites des durées précitées à l'article 8.2, ne sont pas des heures supplémentaires.

Constituent en revanche des heures supplémentaires :

- en cours d'année, les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire précitée ;
- en fin d'année, les heures effectuées au-delà de 1 607 heures, à l'exclusion des heures visées ci-dessus.

17.4. Programmation. – Variation. – Délai de prévenance

Chaque année, au mois de septembre, l'employeur établit le programme global prévoyant les horaires collectifs de principe du personnel, après consultation du CSE. Ce programme indicatif peut être affiné et au besoin rectifié, chaque mois au cours de la dernière semaine du mois précédent et est affiché, après consultation du CSE.

En cas de modification des dates prévues de repos, les salariés en cause en sont prévenus le plus possible à l'avance et au plus tard dans les 7 jours ouvrés précédents, après consultation du CSE.

Cependant, lorsqu'il y a une nécessité impérieuse de remplacement ou dans tous les cas inhérents aux impératifs de courses, ce délai peut être exceptionnellement réduit à 2 jours.

Dans ce cas, le salarié bénéficiera d'une indemnité pour modification équivalant à une heure de salaire brut.

17.5. Cas d'année incomplète

Conditions de prise en compte des arrivées et des départs en cours de période de référence

Les salariés arrivant en cours d'année après le 1^{er} janvier qu'il s'agisse d'embauchage ou de fin de suspension de contrat, sont rémunérés mensuellement sur la base de l'horaire légal, comme l'ensemble du personnel bénéficiant de l'annualisation.

Cependant, les heures réellement effectuées sont comptabilisées au 30 septembre et donnent lieu à une régularisation par rapport au salaire perçu.

Pour les salariés ayant quitté l'entreprise avant la fin de la période de référence, pour quelque cause que ce soit, il n'y a pas lieu à régularisation, les comptes étant soldés, au moment du départ, sur la base de l'horaire légal, sauf accord contraire dans l'établissement.

Cette règle s'applique de la même façon dans le cas de contrat à durée déterminée.

Conditions de prise en compte des absences en cours de période de référence

Absences ne donnant pas lieu à récupération

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application des dispositions conventionnelles, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident du travail ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié.

L'incidence de l'absence pour maladie ou accident du travail sur la rémunération est examinée à deux périodes :

- à la fin du mois pour calculer le salaire mensuel ;
- et à la fin de l'année pour régulariser le salaire en fonction de la durée annuelle de travail réellement effectuée par le salarié.

À la fin du mois l'indemnisation s'effectue sur la base de l'horaire moyen fixé par l'accord, peu importe que l'absence du salarié corresponde à une période de haute ou de basse activité.

À la fin de la période d'annualisation, l'absence est comptabilisée pour sa durée réelle, lors de la régularisation opérée en fin de période de modulation.

Par ailleurs, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires sera abaissé de la durée d'absence évaluée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne de modulation.

Absences donnant lieu à récupération

Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée du travail que le salarié devait effectuer.

Toute absence donnant lieu à récupération en période haute sera décomptée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures.

Toute absence ne donnant pas lieu à récupération en période basse sera décomptée sur la base de la durée hebdomadaire programmée.

Outils de suivi et de contrôle de la durée du travail

La mise en œuvre de trois compteurs est recommandée :

- le compteur des heures rémunérées, destiné à la vérification des heures réalisées et heures intégrées, ou « valorisées » ;
- le compteur des heures de modulation destiné à vérifier le respect ou non de la durée annuelle ;
- le compteur du temps de travail effectif destiné au calcul des heures supplémentaires éventuelles.

17.6. Augmentations en cours d'année

En cas d'augmentation des salaires nominaux en cours d'année ou de promotion, les salaires mensuels régulés (base 35 heures par semaine) sont majorés à compter de la date d'effet de la décision.

Pour le décompte des majorations éventuellement dues au 30 septembre, l'augmentation s'applique en proportion du temps de travail.

Article 18

Contingent d'heures supplémentaires

Lorsque ne s'applique aucun système compensatoire, les heures effectuées en sus de l'horaire légal au cours d'une semaine considérée sont des heures supplémentaires et sont rémunérées à la fin du mois.

Dans ce cas, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures, après avis le cas échéant du comité social et économique.

Chaque heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent ouvre droit, en plus de son paiement au taux majoré habituel, à une contrepartie obligatoire en repos (art. L. 3121-33 du code du travail).

Article 19

Règlement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées peuvent être :

- soit rémunérées en tenant compte des majorations légales ;
- soit remplacées en tout ou partie par un repos compensateur équivalent en tenant compte des majorations qui s'appliquent aux heures, les heures non prises en repos compensateur étant rémunérées en tenant compte des majorations légales ;
- soit portées sur un compte épargne-temps.

L'employeur informera alors le salarié de cette modalité de règlement au moment de l'exécution des heures supplémentaires.

Tout salarié ayant des repos compensateurs à prendre – quelle qu'en soit l'origine – peut, à tout moment dès que son droit est supérieur 7 heures, indiquer 2 semaines à l'avance, à son employeur les dates auxquelles il souhaite s'absenter. L'employeur lui répond dans les 8 jours.

Il peut reporter ce repos à une époque de moindre activité sans pouvoir la différer plus de 6 mois.

Aussi chaque mois, le nombre d'heures supplémentaires exécutées doit figurer sur la feuille de paye ou sur un bordereau annexe avec l'indication des heures à payer en argent à prendre en repos ou à inscrire au compte épargne-temps.

Lorsqu'un repos est pris, quel qu'en soit le fait générateur, le salarié le mentionne sur un document daté, signé et remis à l'employeur, par exemple sur le bordereau précité.

Article 20

Travail intermittent

Le recours au travail intermittent est prévu par les articles L. 3123-31 à L. 3123-37 du code du travail et vise à pourvoir les emplois permanents, comportant une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées pour faire face à des surcroûts habituels et prévisibles d'activité.

Ces contrats à durée indéterminée peuvent être utilisés pour des emplois spécifiques tels que notamment :

- chauffeur ;
- cavalier d'entraînement pendant les meetings ou les réunions en semi-nocturne ou en nocturne.

Outre les conditions prévues par les articles L. 3123-32 et 33 du code du travail, il est prévu que les salariés sont informés de toute modification sur les horaires de travail par rapport à celui prévu initialement au contrat, au moins 24 heures à l'avance.

Pour les contrats intermittents d'une seule période dans l'année, inférieure à 2 mois, le règlement des heures supplémentaires doit être effectué à la fin de ladite période.

Au contraire, lorsque plusieurs périodes sont prévues au cours de la même année, les heures supplémentaires peuvent être compensées d'une période à l'autre.

Dans tous les cas, l'année de référence se situe du 1^{er} octobre au 30 septembre. C'est à cette dernière date que les comptes des heures supplémentaires doivent être faits, s'il y a lieu.

Article 21

Répartition des horaires de travail dans la semaine

L'horaire de travail peut être réparti en 4 jours ou 4 jours et demi conformément à l'article R. 713-2 du code rural et de la pêche maritime.

Le travail peut être organisé avec des équipes de suppléance pour les fins de semaine, sous les réserves et conditions énumérées à l'article L. 3132-16, 17, 18 et 19 du code du travail et R. 713-3 du code rural et de la pêche maritime.

La répartition du travail sur 4 jours ou 4 jours et demi peut être mise en place après avis conforme du comité social et économique.

Article 22

Durée du travail

La durée du travail effectif est fixée dans chaque établissement dans les limites permises par la réglementation.

Pour rappel, la durée légale du travail hebdomadaire est fixée à 35 heures, soit 151,67 heures par mois et 1 607 heures par an.

1. Lorsque l'une ou l'autre des modalités prévues aux articles 17 et 20 des clauses générales est utilisée dans un établissement, le nombre d'heures effectivement travaillées peut être différent d'une semaine à l'autre.

2. L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter à plus de 44 heures la durée moyenne de travail sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, et à plus de 48 heures la durée du travail au cours d'une même semaine (art. L. 3121-20 et L. 3121-22 du code du travail).

3. À l'issue de chaque période de référence, (1^{er} octobre – 30 septembre), l'employeur est tenu de remettre à chaque salarié un récapitulatif des heures de travail effectuées sur l'année, conformément à la réglementation en vigueur.

Article 23

Repos

A. – Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire, conformément à la loi, se situe en principe le dimanche. Cependant les sujétions de la profession peuvent exiger de travailler le dimanche tant en raison des soins à donner aux chevaux que pour les emmener aux courses.

Dans ces cas, le repos hebdomadaire est donné par roulement un autre jour de la semaine selon l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article L. 714-1 du code rural et de la pêche maritime.

B. – Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives. Ce repos pourra être réduit à 9 heures consécutives, en raison de la nécessité d'assurer une continuité de service due à l'organisation des lots du matin (art. L. 3131-1 à L. 3131-3 du code du travail).

Ces 2 heures de repos quotidien non prises devront être :

- soit portées à un compte épargne-temps ;
- soit prises dans les 12 jours.

L'article D. 3131-2 dispose : « Le bénéfice des dérogations prévues aux articles D. 3131-1 et D. 3131-4 à D. 3131-7 est subordonné à l'attribution de périodes au moins équivalentes de repos aux salariés intéressés.

Lorsque l'attribution de ce repos n'est pas possible, une contrepartie équivalente est prévue par accord collectif de travail. »

De plus, dans le cas d'un retour de déplacement après minuit, le cavalier d'entraînement sera dispensé de participer au travail du matin sans diminution de salaire.

C. – Pause

Une pause d'au moins 20 minutes, non rémunérée, devra être prévue au cours de la matinée après le 1^{er} ou le 2^e lot de chevaux, sauf accord fixant un autre moment.

Article 24

Jours fériés

Les jours fériés sont ceux prévus par la réglementation en vigueur.

Le chômage d'un jour férié légal ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération. Cependant, pour les jours fériés autres que le 1^{er} mai et se situant un jour ouvrable, cette règle ne s'applique qu'à la condition que l'intéressé ait travaillé normalement le dernier jour de travail ayant précédé le jour férié et le premier jour de travail l'ayant suivi, sauf absence autorisée.

Article 25

Ancienneté

Pour l'application des clauses de la présente convention, on entend par ancienneté la présence continue, c'est-à-dire le temps écoulé depuis l'entrée en fonction en vertu du contrat de travail en cours.

La durée des périodes de suspension (accident du travail, maladie professionnelle, congé parental et congé de maternité) est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Article 26

Paie de la rémunération

Les salaires sont établis et payés une fois par mois. Il ne doit pas y avoir un délai supérieur à 1 mois entre deux paies.

En cours de mois un acompte peut être demandé ; il est versé contre émargement. Il s'agit d'un paiement anticipé d'une partie du salaire, qui est un droit pour tout salarié. L'acompte ne peut être supérieur au nombre de jours ou de semaines déjà effectués dans le mois considéré.

À l'occasion du paiement mensuel de la rémunération, l'employeur doit remettre à chaque salarié un bulletin de paie conforme aux modalités réglementaires.

Il ne peut être exigé, au moment du versement de la paie, aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que le total des sommes remises au salarié correspond bien au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de paie.

Article 27

Classification et salaires

Les classifications des emplois avec la définition des différents postes de travail et les coefficients hiérarchiques correspondants sont déterminés dans chacune des annexes catégorielles. Tout salarié doit être classé à l'échelon correspondant à son emploi effectif. Il doit percevoir un salaire réel au moins égal au salaire minimal conventionnel prévu par sa classification. Les salaires minimaux sont fixés par accords entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés.

Article 28

Congés annuels payés

Les salariés bénéficient d'un congé annuel payé dans les conditions et suivant les modalités fixées par les textes législatifs et réglementaires, les primes des gagnants n'étant pas incluses dans la rémunération de base.

Il est rappelé que les retours de congés payés doivent toujours s'effectuer à la date prévue même pour les salariés qui ont été autorisés par leur employeur à cumuler leurs congés.

Les mères de famille ou pères de famille, vivant seuls, ayant à charge des enfants de moins de 16 ans ou qui atteignent l'âge de 16 ans en cours d'année, vivant au foyer, ont droit à 2 jours par enfant et par année civile. Ces 2 jours de congés supplémentaires seront fixés par l'employeur.

Article 29

Congés exceptionnels pour événements familiaux

À l'occasion de certains événements familiaux, tout salarié bénéficie, sur justification, d'une autorisation d'absence exceptionnelle, non imputable sur la durée du congé annuel, dans les conditions suivantes :

- mariage ou conclusion d'un Pacs : 5 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- décès du conjoint, du concubin ou du partenaire de Pacs : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 5 jours ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ;
- décès du frère, de la sœur : 3 jours ;
- décès d'un grand-parent : 1 jour ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ;
- décès du beau-père ou de la belle-mère : 3 jours.

Après 3 mois d'ancienneté :

- décès du beau-frère ou de la belle-sœur : 1 jour ;
- journée défense et citoyenneté : 1 jour.

Ces jours de congé, à condition qu'ils soient pris au moment ou dans le mois de l'événement, n'entraînent aucune réduction de la rémunération. Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces jours de congés exceptionnels sont assimilés à des jours de travail effectif.

À cet effet, ils doivent prévenir leur employeur 15 jours avant la date prévue en cas de mariage et dès que possible pour les autres événements.

De plus, les mères ou pères de famille, vivant seuls, et ayant à charge des enfants de moins de 16 ans ou qui atteignent l'âge de 16 ans en cours d'année vivant au foyer, ont droit de s'absenter 2 jours par an et par enfant.

Article 30

Absence et maladie

Tout salarié absent, sauf cas de force majeure, doit avertir ou faire avertir son employeur le plus tôt possible dans la journée.

En cas de maladie ou d'accident, il doit faire parvenir à son employeur, dans les 2 jours, un certificat médical justificatif.

Les absences pour maladie ainsi justifiées ne constituent pas une rupture mais une suspension du contrat de travail ; elles peuvent donner lieu à indemnisation dans les conditions et les limites fixées aux annexes catégorielles.

À la fin de l'arrêt de travail, le salarié absent doit, autant que possible, informer son employeur pour lui permettre d'organiser la reprise du travail.

Si cette indisponibilité dure plus de 30 jours et résulte d'une maladie ou d'un accident de la vie privée ou du travail, il ne peut reprendre son activité qu'après avoir passé une visite médicale de reprise.

La visite médicale de reprise, qui a lieu à l'initiative de l'employeur dès la reprise du travail est également obligatoire dans les cas suivants :

- après un congé maternité ;
- après une absence pour cause de maladie professionnelle.

Si l'état de santé, dûment justifié par un certificat médical, d'un de ses enfants légitime ou adoptif, âgé de moins de 16 ans, oblige une mère ou un père de famille à demeurer chez lui, les journées d'absence lui seront payées à raison de 3 jours par année civile. Dans ce cas, ils devront prévenir l'employeur par tout moyen dans les 24 heures de cette absence. Dans le cas de non-respect de ce délai de prévenance, cette absence ne sera pas réglée. Cette absence est considérée comme du travail effectif.

Article 31

Journée défense et citoyenneté

La journée défense et citoyenneté n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à du travail effectif, pour la détermination de la durée du congé annuel, conformément à l'article L. 3142-97 du code du travail.

Article 32

Départ ou mise à la retraite

Départ volontaire à la retraite

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier de sa retraite est tenu d'observer un préavis égal à celui applicable dans le cadre d'un licenciement.

Mise à la retraite

Depuis le 1^{er} janvier 2010, conformément aux dispositions des articles L. 1237-5 et D. 1237-2-1 du code du travail, il appartient à l'employeur souhaitant mettre à la retraite un salarié âgé de 65 à 69 ans, de l'interroger par écrit, dans un délai de 3 mois avant son anniversaire, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise. Si le salarié manifeste son accord, l'employeur pourra le mettre à la retraite.

En cas de refus signifié par le salarié dans le délai de 1 mois, ou à défaut d'avoir respecté les formalités requises, l'employeur ne pourra pas mettre le salarié à la retraite, pendant l'année qui suit sa date anniversaire.

L'employeur pourra réitérer sa demande dans les mêmes conditions l'année suivante, et cela chaque année, jusqu'au 70^e anniversaire du salarié.

Quelle que soit la partie qui prend l'initiative de la rupture, le salarié bénéficie, selon les cas, de l'une des indemnités prévues par la réglementation en vigueur (art. L. 1237-7 et 9 et D. 1237-1 du code du travail).

Article 33

Hygiène et sécurité

Les employeurs s'engagent à appliquer toutes les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail. De leur côté, les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de sécurité et de prévention mis à leur disposition et à observer strictement les consignes y afférentes.

Médecine du travail

Les employeurs sont tenus d'autoriser les membres de leur personnel à se rendre aux convocations des organismes chargés de la médecine du travail agricole.

Le temps consacré aux examens médicaux (consultations, examens radiologiques, examens de laboratoire), y compris celui passé en déplacement, est pris sur les heures de travail des intéressés sans qu'il puisse être effectué à ce titre une retenue sur la rémunération.

EPI (équipements de protection individuelle)

Casque et gilet de protection

Tout salarié susceptible de monter à cheval doit disposer d'un casque et d'un gilet de protection appropriés, en bon état, propres et désinfectés. Ils doivent être d'un modèle homologué, sont fournis par l'employeur contre reçu comportant la date de remise et le prix d'achat.

L'employeur veille à leur utilisation effective.

Toute détérioration des EPI qui surviendrait durant l'exécution du contrat de travail devra être signalée par le salarié, à charge pour l'employeur de procéder à leur remplacement ou à leur réparation.

Bien que l'employeur en ait assuré le coût, chaque salarié a la jouissance exclusive de son casque et de son gilet de protection.

En cas de rupture du contrat de travail pour quelque cause que ce soit, le salarié, s'il désire garder son casque et son gilet de protection reçus neufs sera redevable à l'employeur, à compter de la date d'affectation du casque et du gilet de protection, de :

- avant 6 mois : 100 % du prix d'achat ;
- après 6 mois : 50 % du prix d'achat.

Après 2 ans, de possession des EPI, le salarié sera définitivement propriétaire de son casque et de son gilet de protection.

Le port du casque et du gilet de protection homologués est obligatoire à l'entraînement, la jugulaire devant être attachée depuis la montée à cheval jusqu'à la descente de cheval.

Vêtement de pluie

L'employeur doit fournir un vêtement de pluie adapté aux salariés exposés aux intempéries.

Logement

Les locaux mis à la disposition des salariés par leur employeur doivent obligatoirement répondre, quelle que soit la date de leur construction, aux normes minimales d'habitat et de salubrité fixées par les textes réglementaires.

Article 34

Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie à la présente convention peut y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion doit être notifiée à chacune des parties signataires.

Article 35

Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Un accord de branche peut comporter, le cas échéant, sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

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

Pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel doivent, sauf justifications, comporter, pour les entreprises de moins de 50 salariés, les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1.

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

I. – Annexe « Cavaliers d'entraînement »

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente annexe définit les dispositions particulières applicables au personnel dont l'emploi est défini à l'article 4 ci-après.

Article 2

Période d'essai

Durée de l'essai et renouvellement

Conformément aux dispositions des articles L. 1221-19 et L. 1221-21 du code du travail la durée de la période d'essai est fixée à 2 mois, renouvelable une seule fois du commun accord des parties.

Délai de prévenance

En cas de rupture de l'essai, les parties se doivent de respecter un délai de prévenance dont les durées respectives sont, conformément à la Loi, les suivantes :

- présence du salarié dans l'entreprise de 7 jours maximum : le délai de prévenance réciproque est de 24 heures ;
- présence du salarié dans l'entreprise de 8 jours à 1 mois : le délai de prévenance réciproque est de 48 heures ;
- présence du salarié dans l'entreprise après 1 mois : le délai de prévenance est de 48 heures pour le salarié et de 2 semaines pour l'employeur ;
- présence du salarié dans l'entreprise au-delà de 3 mois : le délai de prévenance est de 48 heures pour le salarié et de 1 mois pour l'employeur.

Pendant la période d'essai, chaque salarié doit percevoir un salaire au moins égal au salaire minimal conventionnel prévu pour son emploi, y compris les avantages liés au poste de travail.

Article 3

Rémunération mensuelle

Le cavalier d'entraînement qui, au cours de 1 mois, travaille selon l'horaire normal, reçoit la rémunération mensuelle convenue entre les parties, cette rémunération étant indépendante du nombre de jours ouvrables dans le mois.

Cette rémunération mensuelle de base correspond à 151,67 heures par mois pour un horaire hebdomadaire de 35 heures. À cette rémunération s'ajoutent, s'il y a lieu, les heures supplémentaires majorées selon les modalités légales et conventionnelles.

Les temps non travaillés entraînent un abattement sur la mensualité, à moins que l'indemnisation de l'absence soit prévue en vertu d'une disposition légale ou conventionnelle.

Toutefois, par exception au principe de l'établissement de la rémunération sur la base mensuelle, le salaire des cavaliers d'entraînement à temps partiel est proratisé en fonction de la répartition de l'horaire de travail sur la semaine.

Article 4

Classification des emplois

Les postes de travail des employés sont définis, classés et affectés d'un coefficient hiérarchique en fonction de la qualification professionnelle requise pour chacun d'eux. La grille des classifications s'établit comme suit :

	COEFFICIENT
Agent de cour GC Employé(e) qui exécute les travaux courants de l'écurie, tel que l'entretien et le nettoyage ; il/elle ne monte pas à cheval, mais il/elle peut être amené(e) à promener les chevaux en main.	200
Agent de cour 2 ^e échelon – GC Agent de cour parfaitement qualifié, qui entretient les bâtiments de l'écurie et effectue tous les petits travaux d'entretien courant et les réparations simples.	220
Cavalier/cavalière d'entraînement 1 ^{er} échelon – CE1 Employé(e) non titulaire du CAPA de lad-jockey, qui apprend à monter et à soigner les chevaux pendant les 2 premières années de son entrée dans la profession ⁽¹⁾ .	230
Cavalier/cavalière d'entraînement 2 ^e échelon – CE2 a) Employé(e) non titulaire du CAPA de lad-jockey, qui soigne et monte certains chevaux, après 2 années de pratique dans la profession ⁽¹⁾ . b) Employé(e) titulaire du CAPA de lad-jockey, pendant les 6 premiers mois de travail effectif, après sa sortie de l'école ⁽¹⁾ .	300
Cavalier/cavalière d'entraînement ou conducteur/conductrice 3 ^e échelon – CE3 – employé(e) relevant du 2 ^e échelon alinéa a, emmenant seul(e) les chevaux aux courses ⁽¹⁾ ; – conducteur/conductrice qui entretient et conduit les véhicules de l'écurie.	350
Cavalier/cavalière d'entraînement 4 ^e échelon – CE4 – employé(e) justifiant du CAPA de lad-jockey, après 6 mois de pratique professionnelle dans une écurie ⁽¹⁾ ; – employé(e) titulaire du bac pro CGEH ou ayant une expérience équivalente, bon(ne) cavalier/cavalière montant tout cheval de l'écurie ⁽¹⁾ ; – employé(e) non titulaire du bac pro CGEH justifiant d'une expérience d'au moins 5 ans dans la profession ⁽¹⁾ .	400
Cavalier/cavalière d'entraînement 5 ^e échelon – CE5 – employé(e) ayant une parfaite maîtrise de la profession, excellent(e) cavalier/cavalière montant avec aisance tout cheval de l'écurie ⁽¹⁾ ; – employé(e) parfaitement qualifié(e) qui, sans nécessairement monter à cheval, exécute avec compétence, initiative et expérience l'ensemble des décisions reçues de l'entraîneur, en particulier les soins, et qui est appelé à remplacer occasionnellement le/la responsable d'écurie, le/la responsable de voyage ou le second/la seconde d'écurie ⁽¹⁾ .	450

Second(e) d'écurie – SE	500
Professionnel(le) parfaitement qualifié(e) connaissant bien les spécificités des soins et de l'entraînement de chevaux et exerçant ses attributions avec l'entière confiance de l'entraîneur. Ce poste n'est possible que pour la responsabilité d'une cour de moins de vingt-cinq chevaux ⁽¹⁾ .	

(1) il entre dans les attributions normales des cavaliers/cavalières d'entraînement, quel que soit leur échelon, d'exécuter tous les travaux courants de l'écurie et d'accompagner les chevaux aux courses.

NB : La classification ne comporte pas d'emplois de jockeys. Lorsque les cavaliers/cavalières d'entraînement montent en courses, ils/elles exercent les fonctions de « jockey », et ne sont plus, pendant ce temps salarié(e)s de l'écurie. Il est rappelé pour mémoire, que pour les courses, les jockeys sont rémunérés par les propriétaires des chevaux qu'ils montent, même si ces chevaux sont entraînés dans l'écurie où ils/elles exercent en temps normal les fonctions de cavalier/cavalière d'entraînement.

Article 5

Salaire minimal conventionnel

Le salaire minimal mensuel afférent à chacun des emplois définis à l'article 4 ci-dessus est établi sur la base de l'horaire légal hebdomadaire.

La grille des salaires minimaux conventionnels est nationale.

Article 6

Prime d'ancienneté

Le personnel défini à l'article 4 bénéficie d'une prime d'ancienneté qui est soumise aux modalités suivantes :

- cette prime est acquise après 3 ans de services continus dans l'établissement, à dater de la conclusion du contrat de travail ;
- elle est calculée sur la base du salaire brut hors toutes primes.

Les taux applicables dans la région parisienne, telle que définie à l'article 1^{er} des clauses générales, sont les suivants :

- 3 % après 3 ans de services continus ;
- 5 % après 5 ans de services continus ;
- 6 % après 7 ans de services continus ;
- 7 % après 9 ans de services continus ;
- 8 % après 11 ans de services continus ;
- 9 % après 13 ans de services continus ;
- 10 % après 15 ans de services continus ;
- 11 % après 17 ans de services continus ;
- 12 % après 19 ans de services continus ;
- 13 % après 21 ans de services continus.

Les taux applicables dans les établissements situés sur le territoire national autres que ceux de la région parisienne sont les suivants :

Au 1^{er} janvier 2019

- 2,5 % après 3 ans de services continus ;
- 3,5 % après 5 ans de services continus ;
- 4 % après 7 ans de services continus ;
- 4 % après 8 ans de services continus ;
- 5 % après 9 ans de services continus ;
- 5,5 % après 11 ans de services continus ;
- 6 % après 13 ans de services continus ;
- 6 % après 14 ans de services continus ;
- 6,5 % après 15 ans de services continus ;

- 7,5 % après 17 ans de services continus ;
- 8 % après 19 ans de services continus ;
- 9 % après 21 ans de services continus.

Au 1^{er} janvier 2020

- 2,5 % après 3 ans de services continus ;
- 4 % après 5 ans de services continus ;
- 4,5 % après 7 ans de services continus ;
- 5,5 % après 9 ans de services continus ;
- 6 % après 11 ans de services continus ;
- 6,5 % après 13 ans de services continus ;
- 7 % après 15 ans de services continus ;
- 8 % après 17 ans de services continus ;
- 9 % après 19 ans de services continus ;
- 10 % après 21 ans de services continus.

Au 1^{er} janvier 2021

- 3 % après 3 ans de services continus ;
- 4,5 % après 5 ans de services continus ;
- 5 % après 7 ans de services continus ;
- 6 % après 9 ans de services continus ;
- 6,5 % après 11 ans de services continus ;
- 7 % après 13 ans de services continus ;
- 8 % après 15 ans de services continus ;
- 9 % après 17 ans de services continus ;
- 10 % après 19 ans de services continus ;
- 11 % après 21 ans de services continus.

Au 1^{er} janvier 2022

- 3 % après 3 ans de services continus ;
- 5 % après 5 ans de services continus ;
- 5,5 % après 7 ans de services continus ;
- 6,5 % après 9 ans de services continus ;
- 7 % après 11 ans de services continus ;
- 8 % après 13 ans de services continus ;
- 9 % après 15 ans de services continus ;
- 10 % après 17 ans de services continus ;
- 11 % après 19 ans de services continus ;
- 12 % après 21 ans de services continus.

Au 1^{er} janvier 2023

- 3 % après 3 ans de services continus ;
- 5 % après 5 ans de services continus ;
- 6 % après 7 ans de services continus ;
- 7 % après 9 ans de services continus ;
- 8 % après 11 ans de services continus ;
- 9 % après 13 ans de services continus ;
- 10 % après 15 ans de services continus ;

- 11 % après 17 ans de services continus ;
- 12 % après 19 ans de services continus ;
- 13 % après 21 ans de services continus.

La prime d'ancienneté fait l'objet d'une ligne supplémentaire sur le bulletin de paye.

Article 7

Primes

1. Une prime égale à 1,5 % des prix gagnés par les chevaux de l'écurie est répartie de façon égalitaire entre les agents de cour et les cavaliers d'entraînement de l'écurie, au prorata de leur temps de travail, à partir d'une ancienneté de 2 mois continue dans l'entreprise.

La prime est répartie à la fin de chaque mois.

Le cavalier d'entraînement ayant monté en course plus de quatre fois au cours du mois considéré où ayant gagné au moins une fois, ne participe pas à cette répartition.

Un cavalier d'entraînement absent pour maladie perçoit l'intégralité de sa part pendant 1 mois.

Lorsque l'absence est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, cette durée est portée à 2 mois.

Lorsque l'établissement ne comporte pas de cadre, le pourcentage réservé à cette catégorie de personnel est attribué au personnel non-cadre et réparti par l'employeur en fonction des activités et des responsabilités de chacun. Le montant global des gains brut et net est affiché chaque mois.

2. Prime de débouillage

Une prime globale et forfaitaire est accordée à l'équipe qui a procédé au débouillage d'un poulain.

Son montant figure en annexe. Il peut être révisé chaque année par accord paritaire.

3. Prime de tonte

Une prime forfaitaire est donnée pour une tonte effectuée dans le temps de travail.

Son montant figure en annexe. Il peut être révisé chaque année par accord paritaire.

4. Prime d'habillement

Une indemnité d'habillement professionnel de 21 € par mois avec un maximum de 252 € par an est due au cavalier d'entraînement, sur présentation de factures correspondantes.

Article 8

Déplacements

1. Le temps de déplacement, depuis la préparation du cheval avant le départ jusqu'à la finition au retour à l'écurie, comprend un temps de travail effectif et des périodes d'inaction.

2. Dès lors que l'employeur affiche les horaires quotidiens de travail en application du II de l'article 2 du décret du 28 septembre 1995 susvisé ou bien lorsque dans le cadre de l'annualisation de la durée du travail, il affiche les horaires quotidiens de travail en application du b de l'article 8 de ce même décret, des équivalences sont établies dans les conditions suivantes :

Lorsqu'un salarié est amené à se déplacer afin de faire participer des chevaux de courses à des manifestations sportives, la durée de présence du salarié, depuis la préparation du cheval avant le départ jusqu'à la finition au retour de l'écurie, s'inscrit, pour la journée considérée, dans le cadre de l'horaire quotidien programmé initialement dans l'entreprise.

La rémunération du salarié concerné est au moins égale à celle correspondant au nombre d'heures programmées quelle que soit la durée réelle du temps de travail accomplie au cours de la journée considérée.

En cas de dépassement de l'horaire quotidien programmé résultant du temps de déplacement susmentionné, la durée de ce dépassement est réputée être équivalente à un travail effectif de 25 % de cette durée de dépassement et est rémunérée selon ce même taux, sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L. 3121-28 du code du travail.

Toutefois, cette équivalence ne peut s'appliquer au temps de conduite des chauffeurs.

3. De plus, pour chacun de ces déplacements, il est alloué une indemnité journalière forfaitaire dont les montants figurent dans les tableaux en annexe. Cette indemnité n'entre pas dans l'assiette de calcul des congés payés.

4. Pour les meetings, en contrepartie de l'éloignement, une indemnité forfaitaire fixée par jour figure également dans le tableau en annexe. De plus, il est alloué aux cavaliers d'entraînement de la région parisienne une indemnité complémentaire :

- pour les meetings de moins de 5 jours, elle est donnée chaque jour y compris les jours de déplacement ;
- pour les meetings de 5 jours et plus, elle n'est donnée que pour les seuls jours de déplacement.

Son montant figure également en annexe.

Ces différentes indemnités n'entrent pas dans l'assiette de calcul des congés payés.

5. À l'exception des déplacements pour lesquels une somme forfaitaire correspondant à un repas est incluse dans l'indemnité de déplacement, les frais de nourriture et d'hébergement déboursés sont, après accord, soit à la charge de l'employeur, soit remboursés sur justificatifs.

6. Les indemnités prévues aux alinéas 2, 3, 4 et 5 ci-dessus ne s'ajoutent pas à celles attribuées pour un objet analogue sous d'autres appellations.

7. Le salarié qui accompagne un cheval aux courses, doit bénéficier du temps nécessaire pour se changer, et éventuellement se restaurer dans la limite de 1 h 30. Ce temps d'absence, s'il survient pendant les heures de travail de l'écurie, n'entraînera pas de diminution de salaire, mais il ne constitue pas du travail effectif.

Article 9

Droit de monter en courses

Pendant les horaires normaux de travail appliqués dans l'écurie, le cavalier d'entraînement ne peut monter en courses en qualité de jockey pour le compte d'un propriétaire, sans l'autorisation de son employeur.

Pendant la durée du repos hebdomadaire, cette autorisation ne peut être refusée par l'employeur, mais celui-ci doit être avisé, en temps utile, de la monte prévue.

Pour éviter les conflits, l'entraîneur – employeur du cavalier d'entraînement – conserve une priorité pour faire monter en courses les cavaliers d'entraînement de l'écurie qui le souhaiteraient. Cette priorité doit s'exercer au moins 3 jours francs avant la course. À défaut, le cavalier d'entraînement a toute latitude pour engager ses services pendant son repos hebdomadaire, en qualité de jockey.

Article 10

Travail d'un jour férié ou du jour de repos hebdomadaire

A. – Jour de repos hebdomadaire

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

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

B. – Jours fériés

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

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

Article 11

Indemnisation des absences pour maladie ou accident professionnel et non professionnel

Les absences justifiées et prises en charge par les assurances sociales agricoles sont, après contrôle médical s'il y a lieu, indemnisées dans les conditions prévues à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989, et au protocole d'accord prévoyance du 3 octobre 1989.

Ces indemnités sont réglées par l'employeur, après déduction des prestations versées par la MSA pour la période d'absence en cause.

Article 12

Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail après la période d'essai et sauf faute grave ou lourde, la durée du préavis réciproque est de 6 jours ouvrables, tant que le salarié n'a pas 6 mois d'ancienneté. Au-delà, elle est de 1 mois, puis de 2 mois pour les salariés licenciés après 2 ans de services continus comme prévu à l'article L. 1234-1 du code du travail.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou par le cavalier d'entraînement, la partie qui a manqué à son obligation est redevable envers l'autre d'une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du délai-congé sur la base de l'horaire de travail hebdomadaire qu'aurait effectué le salarié s'il avait travaillé, sauf accord entre les parties.

Pendant la durée du préavis, le cavalier d'entraînement licencié est autorisé à s'absenter 2 demi-journées par semaine, à prendre l'après-midi, pour lui permettre de rechercher du travail, sans que ces absences entraînent une réduction de sa rémunération.

Ces demi-journées sont fixées après accord entre les parties. À défaut d'entente, l'une est prise au gré du cavalier d'entraînement, la deuxième au gré de l'employeur. Les parties ont également la latitude de convenir que ces demi-journées seront groupées en fin de préavis. Le cavalier d'entraînement qui indique avoir retrouvé un emploi ne peut se prévaloir de ces dispositions.

Article 13

Indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement susceptible d'être due aux cavaliers d'entraînement en contrat à durée indéterminée, congédiés est allouée et calculée suivant les dispositions édictées par les articles L. 1234-9 et R. 1234-1, R. 1234-2 et R. 1234-4 du code du travail.

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

Elle est égale à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans et à 1/3 de mois de salaire pour les années à partir de 10 ans.

Article 14

Régime de retraite complémentaire

Tout employeur visé par la présente convention est tenu d'adhérer, pour les membres de son personnel non-cadre, dès la naissance du contrat de travail, auprès de l'association pour le régime de retraite AGIRC-ARRCO.

Les conditions d'adhésion, d'assujettissement, d'assiette, de taux et de répartition des cotisations applicables aux employeurs et aux salariés sont celles qui ont été déterminées par l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017.

Article 15

Régime de prévoyance

Les modalités du régime de prévoyance obligatoire sont fixées par l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 et le protocole d'accord prévoyance du 3 octobre 1989.

Annexe « Déplacements et primes »

(Applicable au 1^{er} janvier 2018)

Les montants des indemnités forfaitaires de déplacement sont les suivants :

1. Indemnités de déplacement dans la région parisienne :

Départ de Chantilly

(En Euros.)

HIPPODROME	SEMAINE	DIMANCHE
Région parisienne ⁽¹⁾	32,60	44
Chantilly	24,50	28

(1) tous hippodromes y compris Compiègne et Fontainebleau.

Une somme forfaitaire non soumise à charges sociales correspondant à un repas est incluse dans les chiffres ci-dessus (elle est de 18,80 € pour 2019).

Départ de Maisons-Laffitte

(En Euros.)

HIPPODROME	SEMAINE	DIMANCHE
Région parisienne ⁽¹⁾	28,60	38
Maisons-Laffitte	24,50	28

(1) tous hippodromes y compris Compiègne et Fontainebleau.

Une somme forfaitaire non soumise à charges sociales correspondant à un repas est incluse dans les chiffres ci-dessus (elle est de 18,80 € pour 2019).

2. Indemnités de déplacement en province par tranches selon l'éloignement (non compris les frais éventuels de nourriture et de logement) :

Départ de Chantilly ou de Maisons-Laffitte

(En Euros.)

DISTANCE	SEMAINE	DIMANCHE
Moins de 150 km	30,60	43
De 150 à 250 km	38,70	56

DISTANCE	SEMAINE	DIMANCHE
Plus de 250 km	48	69
Déplacement à l'étranger (plus d'une journée)	80	80

3. Indemnité de déplacement pour les déplacements dans la même journée à Deauville, Clairefontaine ou Vichy (non compris les frais éventuels de nourriture et de logement) :

Départ de Chantilly ou de Maisons-Laffitte

(En Euros.)

HIPPODROME	SEMAINE	DIMANCHE
Deauville*	38,70	56
Clairefontaine*	38,70	56
Vichy*	48	69

* Pour un déplacement dans la même journée.

4. Les indemnités de déplacement sont majorées de 9 € pour les semi-nocturnes et les nocturnes.

5. Une somme 15 € par cheval supplémentaire sera allouée.

6. Indemnité forfaitaire de meeting au départ de Chantilly et Maisons-Laffitte (non compris les frais éventuels de nourriture et de logement) :

- 25 € par jour ;
- indemnité complémentaire de meeting : 5,50 €.

Autres primes

- prime de débouillage : 30 € ;
- prime de tonte : 16 €.

Annexe « Indemnités de déplacement en régions » (Hors région parisienne)

Au 1^{er} janvier 2018

1. Semaine et dimanche pour un cheval :

Dans un rayon de :

- 0 à 10 km : 24,50 € (déplacement sur place, ex : Sers à Pau) ;
- 150 km : 30,60 € ;
- 150 à 250 km : 38,70 € ;
- plus de 250 km : 48 €.
- déplacement à l'étranger (plus d'une journée) : 80 €.

Les indemnités de déplacement sont majorées de 9 € pour les semi-nocturnes et les nocturnes.

Une somme de 15 € par cheval supplémentaire sera allouée.

Jusqu'à un rayon de 150 km, une somme forfaitaire par déplacement, non soumise à cotisation, correspondant à un repas est incluse dans les chiffres ci-dessus.

À titre indicatif, le montant forfaitaire est actuellement de 18,80 € par repas pour 2019.

2. Indemnité forfaitaire de meeting (non compris les frais éventuels de nourriture et de logement) : 25 € par jour.

3. Autres primes :

- prime de débouillage : 30 € ;
- prime de tonte : 16 €.

Annexe « Salaires minimaux mensuels pour 151,67 heures »
(Applicables du 1^{er} janvier 2019 au 30 juin 2019)

Cavaliers d'entraînement

Coefficient 200 : 1 574,80 €/mois.

Coefficient 220 : 1 599,51 €/mois.

Coefficient 230 : 1 602,72 €/mois.

Coefficient 300 : 1 624,03 €/mois.

Coefficient 350 : 1 638,94 €/mois.

Coefficient 400 : 1 655,99 €/mois.

Coefficient 450 : 1 669,84 €/mois.

Coefficient 500 : 1 685,82 €/mois.

Annexe « Salaires minimaux mensuels pour 151,67 heures »
(Applicables au 1^{er} juillet 2019)

Cavaliers d'entraînement

Coefficient 200 : 1 582,53 €/mois.

Coefficient 220 : 1 607,37 €/mois.

Coefficient 230 : 1 610,59 €/mois.

Coefficient 300 : 1 632,00 €/mois.

Coefficient 350 : 1 646,99 €/mois.

Coefficient 400 : 1 664,12 €/mois.

Coefficient 450 : 1 678,04 €/mois.

Coefficient 500 : 1 694,10 €/mois.

II. – Annexe « Cadres »

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente annexe définit les dispositions particulières applicables aux catégories de personnel définies à l'article 4 ci-après.

Article 2

Période d'essai

Durée de l'essai et renouvellement :

Conformément aux dispositions des articles L. 1221-19 et L. 1221-21 du code du travail, la durée de la période d'essai est fixée à 4 mois, renouvelable une seule fois du commun accord des parties.

Délai de prévenance :

En cas de rupture de l'essai, les parties se doivent de respecter un délai de prévenance dont les durées respectives sont, conformément à la loi, les suivantes :

- présence du salarié dans l'entreprise de 7 jours maximum : le délai de prévenance réciproque est de 24 heures ;
- présence du salarié dans l'entreprise entre 8 jours et 1 mois : le délai de prévenance réciproque est de 48 heures ;
- présence du salarié dans l'entreprise après 1 mois : le délai de prévenance est de 48 heures pour le salarié et de 2 semaines pour l'employeur ;
- présence du salarié dans l'entreprise au-delà de 3 mois : le délai de prévenance est de 48 heures pour le salarié et de 1 mois pour l'employeur.

La partie qui entend rompre le contrat pendant la période d'essai doit le notifier à l'autre par pli recommandé AR.

Article 3

Rémunération

Les rémunérations des cadres sont établies et payées conformément à l'article 26 des clauses générales. Elles sont réglées chaque mois par chèque ou virement.

Article 4

Définition des emplois

Responsable de voyage – 1^{er} échelon :

Suivant les ordres reçus de l'entraîneur, il/elle assure le bon déroulement des déplacements, au cours desquels il/elle remplit les formalités nécessaires sur les hippodromes, prodigue les soins aux chevaux et veille à leur bon état.

Il/elle anime le travail des autres membres du personnel éventuel qui l'accompagnent en déplacement. Lorsqu'il/elle n'est pas en déplacement, il/elle entretient la sellerie et participe normalement au travail de l'écurie, en montant les lots.

Pendant les meetings, il/elle fait le travail de responsable d'écurie. Ce poste n'est pas concevable dans les écuries de moins de vingt-cinq chevaux (coefficient 320).

Responsable de voyage – 2^e échelon :

Justifiant d'une expérience d'au moins 5 ans, il/elle organise, suivant les ordres reçus de l'entraîneur, les déplacements, au cours desquels il/elle surveille et commande les autres membres du personnel qui l'accompagnent.

Il/elle remplit les formalités nécessaires sur les hippodromes, prodigue les soins aux chevaux et veille à leur bon état.

Il/elle est en charge de la sellerie dont il/elle assure l'entretien.

Il/elle peut participer au travail de l'écurie dans la mesure du temps laissé libre par ses fonctions propres.

En cas de besoin, il/elle remplace le responsable d'écurie, et fait son travail pendant les meetings.

Ce poste n'est pas concevable dans les écuries ayant moins de cinquante chevaux (coefficient 330).

Responsable de voyage – 3^e échelon :

1. Justifiant d'au moins 10 ans dans des fonctions de cadre, il/elle organise les déplacements, au cours desquels il/elle surveille et commande les autres membres du personnel qui l'accompagnent.

Il/elle remplit les formalités nécessaires sur les hippodromes, prodigue les soins aux chevaux et veille à leur bon état, et peut représenter l'entraîneur en son absence. Il/elle est chargé(e) de l'entretien de la sellerie. Il/elle peut participer au travail de l'écurie dans la mesure du temps laissé libre par ses fonctions propres, en cas de besoin, il/elle remplace les autres cadres.

Ce poste n'est pas concevable dans les écuries ayant moins de soixante-quinze chevaux (coefficient 340).

2. quel que soit l'effectif de l'écurie ou l'ancienneté, le/la responsable de voyage qui conduit régulièrement le camion aux courses (coefficient 340).

Responsable d'écurie – 1^{er} échelon :

Suivant les ordres reçus de l'entraîneur, il/elle organise, commande, surveille et participe au travail de l'écurie, veille au bon état des chevaux, distribue la nourriture et prodigue les soins suivant les ordres reçus de l'entraîneur.

Il/elle doit assurer en toutes circonstances la bonne marche de l'écurie.

Ce poste n'est pas concevable dans les écuries de moins de vingt-cinq chevaux (coefficient 345).

Responsable d'écurie – 2^e échelon :

Justifiant d'une expérience d'au moins 5 ans dans des fonctions de cadre, il/elle organise, commande, surveille et peut si nécessaire participer au travail de l'écurie, il/elle veille au bon état des chevaux, distribue la nourriture, prodigue les soins, suivant les ordres reçus de l'entraîneur. Il/elle peut être chargé(e) de la direction d'une cour. Il/elle remplace l'entraîneur en son absence.

Ce poste n'est pas concevable dans les écuries de moins de cinquante chevaux (coefficient 355).

Responsable d'écurie – 3^e échelon :

Justifiant d'une expérience d'au moins 10 ans dans des fonctions de cadre, il/elle organise le travail de l'écurie, commande et surveille le personnel et les autres cadres, veille au bon état des chevaux, distribue la nourriture, prodigue les soins, suivant les ordres reçus de l'entraîneur.

Il/elle doit s'assurer de la bonne marche du travail et coordonner les différentes cours de l'écurie.

Il/elle remplace l'entraîneur en son absence, aussi bien à l'écurie qu'aux courses.

Ce poste n'est pas concevable dans les écuries de moins de soixante-quinze chevaux (coefficient 375).

Assistant(e) d'entraînement :

Justifiant d'une expérience d'au moins 10 ans dans des fonctions de cadre, il/elle est l'adjoint(e) de l'entraîneur, qu'il/elle aide et supplée. Il/elle dirige le personnel de l'écurie, les autres cadres, aussi bien à l'écurie qu'en déplacement.

Il/elle peut, en cas de besoin, remplacer un autre cadre absent (coefficient 400).

Article 5

Salaires minimaux

Les salaires minimaux sont établis chaque année à l'échelon national sur une base mensuelle pour un horaire correspondant à l'horaire légal.

Le barème des minimums figure en annexe.

Article 6

Prime d'ancienneté

Elle est attribuée aux cadres ayant au moins 3 ans de présence continue dans l'écurie.

Elle est calculée sur les salaires bruts (prime des gagnants et primes forfaitaires d'éloignement exclues).

Elle est fixée à :

- 3 % après 3 ans de présence continue ;
- 5 % après 5 ans de présence continue ;
- 7 % après 7 ans de présence continue ;
- 9 % après 10 ans de présence continue ;
- 10 % après 13 ans de présence continue ;
- 12 % après 17 ans de présence continue ;
- 15 % après 20 ans de présence continue ;
- 18 % après 23 ans de présence continue.

Elle est versée chaque mois.

Article 7

Primes

Prime des gagnants :

Les primes versées par les propriétaires sur les prix gagnés par les chevaux de l'écurie sont réparties entre les cadres en fonction des activités de chacun dans les proportions de :

- 1 % aux responsables d'écurie ;
- 0,5 % aux responsables de voyage.

En cas d'arrêt de travail pour maladie, maladie professionnelle ou d'accident de travail, la prime des gagnants sera versée pendant 60 jours. Après ces 60 jours, la prime sera versée au remplaçant.

Prime annuelle :

Tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans la fonction de cadre bénéficie d'une prime correspondant à 1 mois de salaire mensuel brut, pourcentage exclu.

La moitié de cette prime est payable avec le salaire du mois de juin.

L'autre moitié est versée avec le salaire du mois de décembre.

En cas d'absence pour maladie de moins de 2 mois, la prime sera versée en intégralité. En cas d'absence de plus de 2 mois, la prime sera versée proportionnellement au temps de travail effectué dans l'année.

Rappel article 25 des conditions générales « Ancienneté » :

Pour l'application des clauses de la présente convention, on entend par ancienneté la présence continue, c'est-à-dire le temps écoulé depuis l'entrée en fonction en vertu du contrat de travail en cours.

La durée des périodes de suspension (accident du travail, maladie professionnelle, congé parental et congé de maternité) est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Article 8

Déplacements

En raison des nombreux et fréquents déplacements réalisés par les responsables de voyage dans l'exercice de leurs fonctions, il leur sera alloué une prime forfaitaire d'éloignement par jour.

Cette prime sera calculée en fonction du type d'éloignement :

- éloignement : dans un rayon de 100 km et moins ;
- moyen éloignement : dans un rayon de plus de 100 km et de moins de 250 km, ou meetings (par jour) quelle que soit la distance ;
- grand éloignement : dans un rayon de plus de 250 km et de moins de 600 km ;
- très grand éloignement : dans un rayon de 600 km et plus ou déplacements à l'étranger.

Tout éloignement comportant cinq chevaux et plus au cours d'une même réunion sera majoré de 100 %, à moins qu'un suppléant soit adjoint au responsable de voyage.

Ces primes, dont les montants figurent en annexe, sont versées à la fin de chaque mois.

Pour les moyens, grands et très grands éloignements, les frais de repas, dans la limite fixée annuellement par l'URSSAF (frais de repas engagés par le salarié en situation de déplacement – salarié contraint de prendre son repas au restaurant) seront remboursés sur justificatifs.

Article 9

Frais d'habillement et de blanchisserie

Les parties signataires conviennent que l'achat de chaussures et de costumes, rendu nécessaire pour l'exercice de leur activité professionnelle fera l'objet d'un remboursement sur présentation d'un justificatif.

Trois paires de chaussures par an dans la limite de 60 € par paire et un costume dans la limite de 200 € par an seront ainsi remboursés.

Les frais de blanchissage, au nombre de quatre tenues par mois feront également l'objet de remboursement sur présentation de factures.

Article 10

Travail des jours fériés

Dans le but d'assurer le travail normal de l'écurie, les cadres peuvent être amenés à travailler un jour férié.

Dans ce cas, la journée de travail sera majorée forfaitairement à hauteur de 1/25 du salaire réel mensuel, avant toute addition de pourcentage.

Article 11

Congés payés

Les congés principaux doivent être pris dans les périodes de moindre activité hippique.

L'indemnité de congés est calculée et réglée suivant les conditions et modalités des textes législatifs et réglementaires, les primes des gagnants n'étant pas incluses dans la rémunération servant de base.

Les cadres bénéficient de jours de congés supplémentaires selon l'ancienneté dans la fonction suivant le barème ci-dessous :

- 2 jours par an après 3 ans ;
- 3 jours par an après 5 ans ;
- 4 jours par an après 8 ans ;
- 5 jours par an après 10 ans ;
- 6 jours par an après 12 ans ;
- 8 jours par an après 15 ans ;
- 10 jours par an après 18 ans ;
- 12 jours par an après 21 ans.

Article 12

Absence pour cause de maladie ou d'accident professionnel et non professionnel

En cas d'arrêt de travail pour cause de maladie, maladie professionnelle ou d'accident professionnel ou non dûment constaté par certificat médical et pouvant donner lieu à contre-visite, le cadre continue à percevoir l'intégralité de sa rémunération dans les conditions suivantes :

- franchise : nulle ;
- durée d'indemnisation : 45 jours.

Plusieurs arrêts successifs peuvent être indemnisés au titre des dispositions qui précèdent, sans toutefois pouvoir dépasser, au cours d'une même période de 12 mois, la durée fixée ci-dessus.

Les salaires versés sont ceux que le cadre aurait perçus s'il avait travaillé.

Les appointements versés en application du présent article seront diminués chaque mois du montant des prestations en espèces allouées à l'intéressé au titre, soit des assurances sociales agricoles, des organismes de prévoyance, et de toute autre caisse d'assurance ou de prévoyance à laquelle adhère l'entreprise.

À cet effet, le cadre doit autoriser son employeur à toucher les indemnités journalières ou prestations versées par les assurances sociales agricoles, les organismes de prévoyance ou de toute autre caisse d'assurance ou de prévoyance à laquelle adhère l'entreprise.

Dans le cas où cette autorisation ne pourrait être donnée, le cadre devra reverser à son employeur les indemnités journalières perçues au plus tard à la fin du mois de perception.

Le cadre bénéficie des garanties ci-dessus dès son embauchage définitif.

Si la maladie se prolonge plusieurs années, chaque période de 12 mois n'ouvrira pas droit aux indemnités d'arrêt de travail.

Article 13

Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail après la période d'essai et sauf faute grave ou lourde, la durée du préavis réciproque est de 1 mois, sauf dispositions réglementaires plus favorables, par exemple pour les salariés licenciés après 2 ans au moins de services continus comme prévu à l'article L. 1234-1 du code du travail.

Pendant la durée du préavis, le cadre licencié est autorisé à s'absenter 2 demi-journées par semaine, à prendre l'après-midi, pour lui permettre de rechercher du travail, sans que ces absences entraînent une réduction de sa rémunération.

Ces demi-journées sont fixées après accord entre les parties. À défaut d'entente, l'une est prise au gré du cadre, la deuxième au gré de l'employeur. Les parties ont également la latitude de convenir que ces demi-journées seront groupées en fin de préavis.

Le cadre qui indique avoir retrouvé un emploi ne peut se prévaloir de ces dispositions.

Article 14

Indemnité de licenciement

Il est attribué à tout cadre, justifiant d'au moins 8 mois d'ancienneté, une indemnité de licenciement distincte de l'indemnité compensatrice de préavis.

L'indemnité de licenciement susceptible d'être due aux cadres en contrat à durée indéterminée, congédiés est allouée et calculée suivant les dispositions édictées par les articles L. 1234-9 et R. 1234-1, R. 1234-2 et R. 1234-4 du code du travail.

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

Elle est égale à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans et à 1/3 de mois de salaire pour les années à partir de 10 ans.

Article 15

Régime de retraite complémentaire

L'employeur visé par la présente convention est tenu d'adhérer, pour les membres de son personnel cadre, dès la naissance du contrat de travail, auprès de l'association pour le régime de retraite AGIRC-ARRCO.

Les conditions d'adhésion, d'assujettissement, d'assiette, de taux et de répartition des cotisations applicables aux employeurs et aux salariés sont celles qui ont été déterminées par l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017.

Article 16

Régime de prévoyance

Les modalités du régime de Prévoyance obligatoire sont fixées par l'accord étendu le 19 décembre 1975.

Annexe salaires minimaux et primes d'éloignement du 1^{er} janvier 2019 au 30 juin 2019

1. Les montants des salaires minimaux prévus à l'article 5 de l'annexe cadres sont les suivants :

- GV 1 – coefficient 320 : 2 014,49 € ;
- GV 2 – coefficient 330 : 2 076,70 € ;
- GV 3 – coefficient 340 : 2 149,81 € ;
- PG 1 – coefficient 345 : 2 171,77 € ;
- PG 2 – coefficient 355 : 2 232,98 € ;
- PG 3 – coefficient 375 : 2 359,64 € ;
- AE – coefficient 400 : 2 517,96 €.

Annexe salaires minimaux et primes d'éloignement au 1^{er} juillet 2019

2. Les montants des salaires minimaux prévus à l'article 5 de l'annexe cadres sont les suivants :

- GV 1 – coefficient 320 : 2 024,38 € ;
- GV 2 – coefficient 330 : 2 086,90 € ;
- GV 3 – coefficient 340 : 2 160,37 € ;
- PG 1 – coefficient 345 : 2 182,44 € ;
- PG 2 – coefficient 355 : 2 243,95 € ;
- PG 3 – coefficient 375 : 2 371,23 € ;
- AE – coefficient 400 : 2 530,33 €.

3. Les montants des primes forfaitaires d'éloignement prévues à l'article 8 de l'annexe cadres sont les suivants (au 1^{er} janvier 2018) :

- éloignement 45 € ;
- moyen éloignement et meetings 58 € ;
- grand éloignement 77 € ;
- très grand éloignement 85 €.

Ces primes sont majorées de 14 € pour les déplacements en semi-nocturne et en nocturne.

Ces primes sont majorées de 13 € pour les déplacements comportant des partants le matin et l'après-midi au cours de la même journée.

Pour information, l'indemnité de repas est fixée par l'URSSAF à 18,80 € pour 2019.

La présente convention sera déposée au siège de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi de l'Oise. Les parties signataires en demandent expressément l'extension à monsieur le ministre de l'agriculture.

Fait à Chantilly, le 11 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3616

Convention collective nationale

IDCC : 7002. – **COOPÉRATIVES AGRICOLES DE CÉRÉALES,
DE MEUNERIE, D'APPROVISIONNEMENT, D'ALIMENTATION
DU BÉTAIL ET D'OLÉAGINEUX**

ACCORD DU 2 AVRIL 2019

NOR : *AGRS1997220M*

IDCC : 7002

Entre :

COOP de France – métiers du grain ;

COOP de France – nutrition animale,

D'une part, et

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;

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

Fédération agroalimentaire CFE-CGC AGRO ;

Union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire UNSA 2A,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'article 24 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels modifie l'article L. 2232-9 du code du travail afin de prévoir la mise en place, par accord ou convention dans chaque branche, d'une commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC).

À cet effet, les parties ont décidé de mettre en œuvre les dispositions qui suivent.

Le rôle de la présente commission est essentiel à la négociation collective dans la branche et tient une place fondamentale dans l'édiction de normes conventionnelles adaptées aux petites et moyennes entreprises qui la composent.

Les partenaires sociaux rappellent aussi que la branche reste garante des droits des salariés et des entreprises.

Les missions dévolues à cette commission par la loi étaient déjà assumées par la branche à travers d'autres commissions. Il est donc proposé d'adapter les clauses générales de la convention collective

nationale dite « V branches » pour adapter son contenu aux nouvelles dispositions en vigueur et intégrer les nouvelles missions dévolues à cette commission.

L'ensemble des autres instances paritaires de la branche demeure, à savoir la CPNEFP « V branches » (accord du 30 mai 2007) et la commission financière 0,1 % seniors (accord du 16 juin 2010 et ses avenants).

Compte tenu de la thématique du présent accord, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des coopératives de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux dite convention collective nationale « V branches » (IDCC 7002).

Article 2

Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

L'article 9 de la convention collective nationale « V branches » est abrogé et remplacé par le présent article.

Il s'intitule « Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation » et prévoit :

1. Composition de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) est composée de membres représentant les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et de membres représentant l'organisation patronale représentative de la branche.

Cette commission est composée d'un nombre égal de représentants des salariés, dans la limite de 4 représentants salariés, et de représentants des employeurs désignés par les organisations nationales représentatives au sein de la « V branches ».

Les noms et les coordonnées des membres sont communiqués au secrétariat de la CPPNIC.

La présidence est assurée par le représentant des employeurs. Le président est désigné par le collège employeur.

2. Fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de la « V branches » se réunit en vue des négociations de branche sur convocation, au moins trois fois par an.

La convocation contient l'ordre du jour déterminé d'un commun accord à l'issue de la réunion précédente, celui-ci pouvant être complété ultérieurement sur demande d'un membre de la CPPNIC. La convocation sera envoyée par voie numérique au moins 15 jours avant ; les documents utiles à la négociation seront transmis au moins 8 jours avant la réunion.

En fin d'année, la commission fixe le calendrier de réunions pour l'année suivante.

En plus du calendrier annuel arrêté, des réunions exceptionnelles peuvent être fixées à la demande de l'un des collègues et lorsque l'actualité conventionnelle le nécessite.

3. Rôle et missions de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

I. – Rôle de négociation au niveau de la branche de la commission

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation négocie sur les thèmes définis par les dispositions légales en vigueur.

Les parties rappellent que la commission susvisée peut définir les garanties applicables aux salariés relevant de la présente convention collective dans les matières visées par l'article L. 2253-1 du code du travail.

Les dispositions de la présente convention collective nationale portant sur ces thèmes prévalent sur les accords collectifs d'entreprise conformément aux dispositions légales en vigueur. Les matières concernées sont les suivantes :

- les salaires minima hiérarchiques ;
- les classifications ;
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- la mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
- les mesures énoncées à l'article L. 3121-14, au 1^o de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au 1^{er} alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du présent code et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;
- les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1243-13, L. 1244-3, L. 1244-4, L. 1251-12, L. 1251-35, L. 1251-36 et L. 1251-37 du présent code ;
- les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération énoncées aux articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du présent code ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies ;
- les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice, mentionnés aux 1^o et 2^o de l'article L. 1251-7 du présent code ;
- la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du présent code.

En cas de modification légale, cette liste deviendra caduque.

Par ailleurs, dans les matières énoncées à l'article L. 2253-2 du code du travail, lorsque la convention ou l'accord de branche le stipule expressément, ses stipulations prévalent sur la convention ou l'accord d'entreprise conclu postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord de branche, sauf lorsque la convention ou l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Les matières concernées sont les suivantes :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

En cas de modification légale, cette liste deviendra caduque.

II. – Mission d'interprétation de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

La commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation a pour rôle de résoudre les difficultés d'interprétation et d'application de la convention collective de branche et de rechercher amiablement la solution aux litiges individuels ou collectifs qui lui sont soumis.

Elle peut rendre un avis à la demande des partenaires sociaux de la branche, d'une coopérative, d'un salarié ou encore d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective nationale des coopératives de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux dès lors que celle-ci présente une difficulté sérieuse se posant dans de nombreux litiges conformément à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Dans ce cas, elle est composée d'un nombre égal de représentants des salariés, dans la limite de 4 représentants salariés, et de représentants des employeurs désignés par les organisations nationales représentatives au sein de la « V branches ».

Lorsqu'un membre de la CPPNIC serait partie prenante au différend soumis à l'interprétation, celui-ci ne pourra pas statuer sur ce litige.

Aux fins d'interprétation, la CPPNIC pourra être saisie par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à Coop de France, secrétariat de la V branches, domiciliée au 43, rue Sedaine, 75011 Paris.

Cette lettre devra exposer l'essentiel des motifs et être accompagnée éventuellement de tout document pouvant éclairer la commission. L'ouverture de cette procédure fige la situation entre les parties sur l'objet du litige jusqu'à la décision de ladite commission.

La CPPNIC devra alors se réunir dans le mois suivant la saisine par lettre recommandée, convoquer et entendre les parties en cause, en vue d'un arbitrage.

L'avis est rendu lorsqu'il y a accord entre le collège patronal et le collège salarié s'ils adoptent la même position, une décision en ce sens, supposant, au sein du collège salarié, un accord d'au moins la majorité des organisations présentes. Cette majorité est appréciée en prenant en compte le pourcentage de représentativité au niveau de la branche, de chaque organisation syndicale.

En l'absence d'une organisation syndicale, celle-ci peut donner mandats à une autre organisation syndicale sans que celle-ci ne soit porteuse de plus de deux mandats.

Ce mandat doit être communiqué au secrétariat de la commission par tout moyen, (mail, courrier...) cette dernière en informera les membres présents lors de la commission.

Il peut s'agir, soit de l'avis adopté, soit d'informer l'auteur de la saisine que la commission n'est pas parvenue à une position commune.

Si la commission ne parvient pas à une position commune, les auteurs de la demande peuvent saisir les autorités compétentes.

La commission établit à l'issue de la réunion un procès-verbal qui est communiqué aux parties dans les 15 jours qui suivent.

L'avis de la commission, s'il est unanime, prendra la forme d'un avenant à la convention collective qui sera soumis aux formalités de dépôt.

La procédure suivie ne fera pas obstacle au droit pour les parties de porter, éventuellement, le litige devant les tribunaux compétents. La commission devra en être informée par la partie demanderesse.

III. – Mission de conciliation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et de conciliation

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation peut jouer un rôle de conciliation.

En cas de conflit, la CPPNIC peut jouer un rôle de conciliation et est saisie par la partie la plus diligente, au moyen d'une lettre recommandée adressée à Coop de France, secrétariat de la V branches, domiciliée au 43, rue Sedaine, 75011 Paris.

La commission convoquée par son président, examine le différend dans un délai maximum de 1 mois à dater de la réception de la lettre recommandée.

Lorsqu'un membre de la CPPNIC serait partie prenante au différend soumis à la conciliation, celui-ci ne pourra pas statuer sur ce litige.

Lorsqu'il s'agit de résoudre un conflit collectif, et si la tentative de conciliation aboutit, la minute de l'accord, dûment signée des parties en présence, est déposée auprès de la Section agricole de la DIRECCTE.

Dans tous les cas, la CPPNIC peut charger des commissions locales de tenter de concilier les parties en ce qui concerne les différends pour lesquels, en raison de leur caractère, la conciliation semble pouvoir être plus facilement réalisée localement.

IV. – Autres missions de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation représente la branche et assure les formalités de publicités des accords et avenants de la branche.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi.

La commission établit tout rapport prévu par les dispositions légales en vigueur et notamment, à la date de signature du présent accord, le rapport annuel d'activité prévu à l'article L. 2232-9 du code du travail comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans les domaines suivants :

- durée et aménagement du travail, temps partiel et travail intermittent ;
- repos et jours fériés ;
- congés payés et autres congés ;
- compte épargne-temps.

Pour ce faire, les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux, sont tenues de communiquer à la commission tous les accords et avenants collectifs d'entreprise ou d'établissement conclus sur les thèmes précités en les adressant à l'adresse suivante : social.Vbranches@coopdefrance.coop.

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

Le rapport est versé dans la base de données nationale, mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, qui a vocation à recueillir l'ensemble des conventions et accords collectifs conclus.

4. Participation des salariés à la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

Les dispositions relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, au maintien du salaire, et à l'indemnisation des frais de déplacement des salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations des commissions paritaires nationales constituées dans le cadre de la présente convention,

ainsi qu'aux groupes de travail mixtes et aux réunions préparatoires sont prévues à l'article 6 *bis* de la présente convention collective.

S'agissant des réunions de CPPNIC, les absences au titre de ces réunions ne sont pas imputées sur le crédit d'heure de délégation au niveau des entreprises.

Chacun des salariés amenés à participer aux commissions paritaires doit tenir son employeur informé, avec un préavis de 10 jours, sauf circonstances exceptionnelles, de la date de son absence ainsi que de sa durée. Il lui fournira en outre une attestation justificative de sa participation à la réunion paritaire, celle-ci lui sera remise par le secrétariat de la CPPNIC.

5. Protection des salariés membres de la CPPNIC

En application des dispositions de l'article L. 2234-3 du code du travail, les salariés à qui s'applique la convention collective et membres de la CPPNIC bénéficient des dispositions protectrices instituées par l'article L. 2411-3 du code du travail, dans les mêmes conditions légales que les délégués syndicaux et les anciens délégués syndicaux sous réserve que la désignation de ces salariés, en tant que membre de ladite commission, ait été reçue par l'organisation patronale et l'employeur (par courrier avec AR ou courriel), et ce, avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement par son employeur, la date de réception de l'information faisant foi.

Article 3

Commission paritaire nationale de validation

La commission paritaire nationale de validation telle que prévue à l'article 5 de l'accord du 24 janvier 2013 relatif au dialogue social et développement de la négociation collective est supprimée.

Article 4

Durée. – Révision. – Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 5

Dépôt et Publicité

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé par la partie la plus diligente auprès du service compétent, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 6

Entrée en vigueur

Il entrera en vigueur à compter de sa signature.

Article 7

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 2 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 7007. – COOPÉRATIVES AGRICOLES DE TEILLAGE DU LIN
(21 mars 1985)**

(Étendue par arrêté du 26 août 1985,
Journal officiel du 5 septembre 1985)

AVENANT N° 48 DU 1^{ER} JUILLET 2018

NOR : AGRS1997222M

IDCC : 7007

Entre :

Fédération syndicale du teillage agricole du lin FESTAL,

D'une part, et

Confédération française des travailleurs chrétiens CFTC-Agri ;

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux, ayant par voie d'avenant n° 46 en date du 20 juin 2017, étendu par arrêté d'extension du 20 février 2018 révisé les durées des périodes d'essai, leurs durées et leurs conditions de renouvellement, et ayant constaté une erreur matérielle quant à l'absence de précision de la durée de renouvellement de la période d'essai des techniciens et agents de maîtrise, ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 1.3 « Renouvellement de la période d'essai » de l'article 16 « Période d'essai » de la convention collective nationale est complété par la disposition suivante concernant les techniciens et agents de maîtrise :

« Article 1.3

Renouvellement de la période d'essai

Catégorie techniciens agents de maîtrise :

Si la période d'essai n'est pas concluante, il est possible de prévoir, par écrit et d'un commun accord, le renouvellement de la période d'essai de même durée que la période initiale. »

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur à partir du lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 3

Dépôt légal et extension

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

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

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif
EMPLOI ET FORMATION EN AGRICULTURE
(PYRÉNÉES-ATLANTIQUES)

AVENANT N° 1 DU 20 DÉCEMBRE 2018
À L'ACCORD DU 21 JUIN 2002 RELATIF À LA MODIFICATION
DE LA COTISATION PARITAIRE DESTINÉE À FINANCER L'ANEFA
NOR : AGRS1997234M

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricole des Pyrénées-Atlantiques ;
Fédération des CUMA Béarn – Landes – Pays basque ou fédération des CUMA 640 ;
Syndicat des Entrepreneurs des Territoires des Pyrénées-Atlantiques,

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire – Confédération française démocratique du travail SGA CFDT des Pyrénées-Atlantiques ;

Syndicat CFTC ;

Syndicat national des cadres d'exploitation agricole CFE-CGC des Pyrénées-Atlantiques,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'accord collectif du 21 juin 2002 instaure une cotisation paritaire destinée à financer l'ADEF des Pyrénées-Atlantiques, (NOR : AGRS0297142M, publié page 97 et 98 CC 2002-34 du ministère de l'agriculture, conventions collectives) devenue, suite à son assemblée générale du 8 juin 2018, l'association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture des Pyrénées-Atlantiques, dite ci-après « l'association » dont le siège social est situé maison de l'agriculture, FDSEA des Pyrénées-Atlantiques, 124, boulevard Tourasse, 64078 Pau Cedex.

L'article 2 de cet accord, instaure les cotisations assises sur la masse des salaires destinées au financement de l'association appelées à parts égales employeur/salarié à hauteur de :

- 0,06 % contribution patronale ;
- 0,06 % contribution salariale.

Au regard des 16 années d'activité, les partenaires sociaux partagent le besoin de dynamiser l'association pour la promotion de l'emploi, notamment dans l'intérêt des très petites entreprises comme des salariés ; pour ce faire ils entendent conforter la pérennité de sa part d'autofinancement.

Ils conviennent en conséquence de porter les cotisations assises sur la masse des salaires destinées au financement de l'association appelées à parts égales employeur/salarié à hauteur de :

- 0,07 % contribution patronale ;
- 0,07 % contribution salariale.

L'article 3 est modifié en remplaçant ADEFA par ANEFA. La MSA est devenue MSA Sud Aquitaine suite à la fusion avec la caisse des Landes.

Article 1^{er}

L'article 2 de l'accord collectif du 21 juin 2002 est ainsi modifié :

Les cotisations assises sur la masse des salaires destinées au financement de l'ANEFA des Pyrénées-Atlantiques sont appelées à parts égales employeur/salarié à hauteur de :

- 0,07 % contribution patronale ;
- 0,07 % contribution salariale.

Article 2

L'article 3 de l'accord collectif du 21 juin 2002 est ainsi modifié :

La caisse de la mutualité sociale agricole Sud Aquitaine est chargée par convention passée avec l'ANEFA des Pyrénées-Atlantiques de recouvrer les cotisations.

Article 3

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la date d'extension.

Article 4

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il peut faire l'objet d'une révision ou dénonciation partielle ou totale à la demande de l'une des parties, au moins 3 mois avant le terme de chaque année civile, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée d'une part aux autres parties signataires, et d'autre part auprès de la DIRECCTE Nouvelle-Aquitaine.

Article 5

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

Fait à Pau, le 20 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3617

Convention collective nationale
IDCC : 7018. – ENTREPRISES DU PAYSAGE

AVENANT N° 6 DU 8 JUILLET 2019

NOR : *AGRS1997226M*

IDCC : *7018*

Entre :

Union nationale des entreprises du paysage UNEP ;

Chambre nationale des artisans des travaux publics et du paysage CNATP,

D'une part, et

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

Fédération générale de l'agroalimentaire FGA CFDT ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a notamment pour objet d'intégrer les nouvelles dispositions légales et réglementaires relatives aux contrats responsables dans le cadre de la réforme « 100 % santé ».

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1^{er}

L'article 11 « Indemnité frais d'obsèques » de l'accord du 15 juin 2012 est complété d'un dernier alinéa rédigé comme suit :

« En cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans, l'indemnité funéraire sera limitée aux frais réels conformément à l'article L. 932-23 du code de la sécurité sociale ».

L'annexe II « Tableaux des garanties santé » de l'accord du 15 juin 2012 est supprimée et remplacée par l'annexe suivante :

« Annexe II

Tableaux des garanties santé

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

Aussi, il ne prend pas en charge les pénalités appliquées en cas de non-respect du parcours de soins (majoration du ticket modérateur et dépassements d'honoraires autorisés), 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 de prise en charge mentionnées aux articles L. 871-1, R.871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale : prise en charge du ticket modérateur (sauf médicaments homéopathiques), du forfait « actes lourds », du forfait journalier hospitalier et des paniers de soins 100 % santé en optique, dentaire et audiologie et respect des règles sur les dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM/OPTAM-CO) ainsi que, en dehors des paniers de soins 100 % santé, des planchers et plafonds pour les frais d'optiques et du plafond pour les aides auditives.

(Voir tableau page suivante.)

Tableau des prestations santé hors Alsace-Moselle, à compter du 1^{er} janvier 2020

Nature des risques	Remboursement s du régime de base (RO)	Remboursements complémentaires	Total des remboursements (régime de base + régime complémentaire)
Soins courants			
• Honoraires médicaux (y compris téléconsultation) :			
- Honoraires des médecins généralistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70% BR	100% FR - RO	100% FR
- Honoraires des médecins généralistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70% BR	130% BR	200 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70% BR	100% FR - RO	100% FR
- Honoraires des médecins spécialistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70% BR	130% BR	200 % BR
• Honoraires paramédicaux ⁽²⁾	60% BR	100% FR - RO	100 % FR
• Analyses et examens de laboratoire			
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	60% à 100% BR	100% FR - RO	100% FR
- Honoraires médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	60% à 100% BR	140% BR à 100% BR	200% BR
• Radiologie, électroradiographie, imagerie médicale et ostéodensitométrie ⁽³⁾	70% BR	30% BR	100% BR
• Actes de prévention ⁽⁴⁾	35% à 70% BR	100% FR - RO	100% FR
• Honoraires de médecines douces reconnus par le Ministère de la Santé ; (chiropractie, ostéopathie)	-	20€ /séance avec un maximum de 2 séances/an/ bénéficiaire	20€ /séance avec un maximum de 2 séances/an/ bénéficiaire
• Médicaments			
- 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
• Matériel médical			
- Fournitures médicales, pansements	60% BR	100% FR - RO	100% FR
- Gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses (sauf prothèses auditives et dentaires)	60% BR ou 100% BR	240% BR ou 200% BR	300% BR
Hospitalisation (Hors maternité et psychiatrie)			
• Frais de séjour	80% BR ou 100 % BR	20% BR ou 0% BR	100% BR
• Honoraires :			
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80% BR ou 100% BR	100% FR - RO	100% FR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80% BR ou 100% BR	120% BR ou 100% BR	200 % BR
• Forfait actes lourds ⁽⁵⁾	-	100% FR	100% FR
• Forfait journalier hospitalier ⁽⁶⁾	-	100% FR	100% FR

<ul style="list-style-type: none"> ● Chambre particulière (y compris ambulatoire) ⁽⁷⁾ (par jour/bénéficiaire dans la limite de 60 jours/an) ● Frais d'accompagnant (enfant - 16 ans) (par jour/bénéficiaire dans la limite de 60 jours/an) 	-	100% FR	100% FR
	-	40€/jour	40€/jour
Maternité		*Plafond de 1 000€/maternité pour les dépassements d'honoraires des médecins adhérents ou non aux DPTM et la chambre particulière (hors TM).	
<ul style="list-style-type: none"> ● Frais de séjour ● Honoraires 	100% BR	-	100% BR
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM * ⁽¹⁾	100% BR	100% FR - RO	100% FR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM * ⁽¹⁾	100% BR	100 % BR	200% BR
<ul style="list-style-type: none"> ● Chambre particulière (par jour/bénéficiaire) * 	-	100% FR	100% FR
<ul style="list-style-type: none"> ● Prime de naissance ⁽⁸⁾ : maternité ou adoption 	-	250€/enfant pour les 2 premiers (350€ à partir du 3 ^{ème})	250€/enfant pour les 2 premiers (350€ à partir du 3 ^{ème})
Psychiatrie			
<ul style="list-style-type: none"> ● Frais de séjour ● Honoraires : 	80% BR ou 100%BR	20% BR ou 0% BR	100% BR
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80 % BR ou 100%BR	100% FR - RO	100% FR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80 % BR ou 100%BR	120% BR ou 100% BR	200% BR
<ul style="list-style-type: none"> ● Forfait journalier hospitalier ⁽⁶⁾ 	-	100% FR	100% FR
<ul style="list-style-type: none"> ● Chambre particulière 	-	1 000€/an/bénéficiaire	1 000€/an/bénéficiaire
Optique			
<ul style="list-style-type: none"> ● Equipements 100% Santé (Classe A) ⁽¹⁰⁾ 		1 Equipement verres et monture par bénéficiaire et pour 2 ans ⁽⁹⁾	1 Equipement verres et monture par bénéficiaire et pour 2 ans ⁽⁹⁾
- Monture	60% BR	Frais réels - RO	Frais réels
- Verres	60% BR	Frais réels - RO	Frais réels
- Suppléments optiques et prestations associés aux équipements 100% Santé	60% BR	Frais réels - RO	Frais réels
<ul style="list-style-type: none"> ● Autres équipements (Classe B) 			
Monture	60% BR	100€ - RO	100€
Verres			
-Verre unifocal simple ⁽¹¹⁾	60% BR	160€ / verre - RO	160€
-Verre unifocal complexe ⁽¹¹⁾	60% BR	220€ / verre - RO	220€
-Verre multifocal ou progressif complexe ⁽¹¹⁾	60% BR	300€ / verre - RO	300€
-Verre multifocal ou progressif très complexe ⁽¹¹⁾	60% BR	350€ / verre - RO	350€
<ul style="list-style-type: none"> ● Prestation d'adaptation de la correction à la vue pour les verres de classe B ⁽¹⁰⁾ 	60% BR	Frais réels - RO	Frais réels
<ul style="list-style-type: none"> ● Supplément pour verres avec 	60% BR	Frais réels - RO	Frais réels

filtre ⁽¹⁰⁾			
• Autres suppléments optiques	60% BR	40% BR	100% BR
• Lentilles remboursées par le régime de base	60% BR	390% BR + 340€/an/bénéficiaire	450% BR + 340€/an/bénéficiaire
• Lentilles non remboursées par le régime de base	-	290€/an/bénéficiaire	290€/an/bénéficiaire
• Chirurgie réfractive cornéenne de l'œil	-	500€/œil/an/bénéficiaire	500€/œil/an/bénéficiaire
Dentaire			
• Soins et prothèses 100% Santé ⁽¹⁰⁾⁽¹²⁾	70% BR	Frais réels - RO	Frais réels
• Soins (hors 100% santé)	70% BR	100% FR - RO	100 % FR
• Inlay Onlay (hors 100% Santé) ⁽¹³⁾	70% BR	100% FR - RO	100 % FR
• Prothèses (hors 100% santé) :			
- prothèses à honoraires maîtrisés ⁽¹³⁾	70% BR	410% BR	480% BR
- prothèses à honoraires libres	70% BR	410% BR	480% BR
- prothèses dentaires non remboursées par le régime de base	-	215€/an/bénéficiaire	215€/an/bénéficiaire
• Orthodontie remboursée par le régime de base	70% BR ou 100% BR	300% BR	370% BR ou 400% BR
• Orthodontie non remboursée par le régime de base	-	400€/an/bénéficiaire	400€/an/bénéficiaire
Implantologie (hors couronne implanto-portée) / Parodontologie non remboursées par le régime de base	-	200€/an/bénéficiaire	200€/an/bénéficiaire
Aides auditives ⁽¹⁴⁾			
• Equipements 100% Santé (Classe I) à compter du 1^{er} janvier 2020 ⁽¹⁰⁾	60% BR	Frais réels - 60% BR	Frais réels
• Aides auditives classe II prises en charge par le régime de base jusqu'à 20 ans inclus ou sans condition d'âge pour les personnes atteintes de cécité	60% BR	1700 € - RO / oreille / bénéficiaire tous les 4 ans	1700 € / oreille / bénéficiaire tous les 4 ans
• Aides auditives classe II prise en charge par le régime de base à partir de 21 ans	60% BR	1700 € - RO / oreille / bénéficiaire tous les 4 ans	1700 € / oreille / bénéficiaire tous les 4 ans
• Aides auditives non remboursées par le régime de base	-	385€/an/bénéficiaire	385€/an/bénéficiaire
• Piles et accessoires	60% BR	40% BR	100% BR
Cures thermales			
• Frais remboursés par le régime de base : surveillance médicale ⁽³⁾	70% BR	30% BR	100% BR
• Frais de soins et de séjour	65% BR ou 70% BR	35% BR ou 30% BR + 195€/an/bénéficiaire	100% BR + 195€/an/bénéficiaire
Divers			
• Transports remboursés par le régime de base	65% BR ou 100% BR	135% BR ou 100% BR	200% BR
• Assistance	-	Mutuaide	Mutuaide
• Réseau de soins	-	Carte Blanche - réseau optique	Carte Blanche - réseau optique

Tableau des prestations santé Alsace-Moselle, à compter du 1^{er} janvier 2020

Nature des risques	Remboursements du régime de base (RO)	Remboursements complémentaires	Total des remboursements (régime de base + régime complémentaire)
Soins courants			
• Honoraires médicaux (y compris téléconsultation) :			
- Honoraires des médecins généralistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	90% BR	100% FR - RO	100% FR
- Honoraires des médecins généralistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	90% BR	110% BR	200 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	90% BR	100% FR - RO	100% FR
- Honoraires des médecins spécialistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	90% BR	110% BR	200 % BR
• Honoraires paramédicaux ⁽²⁾	90% BR	100% FR - RO	100 % FR
• Analyses et examens de laboratoire			
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	de 90% à 100% BR	100% FR - RO	100% FR
- Honoraires médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	de 90% à 100% BR	110% BR à 100% BR	200% BR
• Radiologie, électroradiographie, imagerie médicale et ostéodensitométrie ⁽³⁾	90% BR	10% BR	100% BR
• Actes de prévention ⁽⁴⁾	de 35% à 90% BR	100% FR - RO	100% FR
• Honoraires de médecines douces reconnus par le Ministère de la Santé ; (chiropractie, ostéopathie)	-	20€ /séance avec un maximum de 2 séances/an/ bénéficiaire	20€ /séance avec un maximum de 2 séances/an/ bénéficiaire
• Médicaments			
- Médicaments à service médical rendu "majeur ou important"	90% BR	10% BR	100% BR
- Médicaments à service médical rendu "modéré"	80% BR	20% BR	100% BR
- Médicaments à service médical rendu "faible"	15% BR	85% BR	100% BR
• Matériel médical			
- Fournitures médicales, pansements	90% BR	100% FR - RO	100% FR
- Gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses (sauf prothèses auditives et dentaires)	90% BR à 100% BR	210% BR ou 200% BR	300% BR
Hospitalisation (Hors maternité et psychiatrie)			
• Frais de séjour	100% BR	-	100% BR
• Honoraires :			
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	100% BR	100% FR - RO	100% FR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	100% BR	100% BR	200 % BR
• Forfait actes lourds ⁽⁵⁾	100% FR	-	100% FR
• Forfait journalier hospitalier ⁽⁶⁾	100% FR	-	100% FR

• Chambre particulière (y compris ambulatoire) ⁽⁷⁾ (par jour/bénéficiaire dans la limite de 60 jours/an)	-	100% FR	100% FR
• Frais d'accompagnant (enfant - 16 ans) (par jour/bénéficiaire dans la limite de 60 jours/an)	-	40€/jour	40€/jour
Maternité		*Plafond de 1 000€/maternité pour les dépassements d'honoraires des médecins adhérents ou non aux DPTM et la chambre particulière (hors TM).	
• Frais de séjour	100% BR	-	100% BR
• Honoraires			
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM * ⁽¹⁾	100% BR	100% FR - RO	100% FR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM * ⁽¹⁾	100% BR	100 % BR	200% BR
• Chambre particulière (par jour/bénéficiaire) *	-	100% FR	100% FR
• Prime de naissance ⁽⁸⁾ : maternité ou adoption	-	250€/enfant pour les 2 premiers (350€ à partir du 3 ^{ème})	250€/enfant pour les 2 premiers (350€ à partir du 3 ^{ème})
Psychiatrie			
• Frais de séjour	100% BR		100% BR
• Honoraires :			
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	100% BR	100% FR - RO	100% FR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	100% BR	100% BR	200% BR
• Forfait journalier hospitalier ⁽⁶⁾	100% FR	-	100% FR
• Chambre particulière	-	1 000€/an/bénéficiaire	1 000€/an/bénéficiaire
Optique			
		1 Equipement verres et monture par bénéficiaire et pour 2 ans ⁽⁹⁾	1 Equipement verres et monture par bénéficiaire et pour 2 ans ⁽⁹⁾
• Equipements 100% Santé (Classe A) ⁽¹⁰⁾			
- Monture	90% BR	Frais réels - RO	Frais réels
- Verres	90% BR	Frais réels - RO	Frais réels
- Suppléments optiques et prestations associés aux équipements 100% Santé	90% BR	Frais réels - RO	Frais réels
• Autres équipements (Classe B)			
Monture	90% BR	100€ - RO	100€
Verres			
-Verre unifocal simple ⁽¹¹⁾	90% BR	160€ / verre - RO	160€
-Verre unifocal complexe ⁽¹¹⁾	90% BR	220€ / verre - RO	220€
-Verre multifocal ou progressif complexe ⁽¹¹⁾	90% BR	300€ / verre - RO	300€
-Verre multifocal ou progressif très complexe ⁽¹¹⁾	90% BR	350€ / verre - RO	350€
• Prestation d'adaptation de la correction à la vue pour les verres de classe B ⁽¹⁰⁾	90% BR	Frais réels - RO	Frais réels
• Supplément pour verres avec filtre ⁽¹⁰⁾	90% BR	Frais réels - RO	Frais réels

• Autres suppléments optiques	90% BR	10% BR	100% BR
• Lentilles remboursées par le régime de base	90% BR	390% BR + 340€/an/bénéficiaire	480% BR + 340€/an/bénéficiaire
• Lentilles non remboursées par le régime de base	-	290€/an/bénéficiaire	290€/an/bénéficiaire
• Chirurgie réfractive cornéenne de l'œil	-	500€/œil/an/bénéficiaire	500€/œil/an/bénéficiaire
Dentaire			
• Soins et prothèses 100% Santé (10)(12)	90% BR	Frais réels - RO	Frais réels
• Soins (hors 100% santé)	90% BR	100% FR - RO	100 % FR
• Inlay Onlay (hors 100% Santé) (13)	90% BR	100% FR - RO	100 % FR
• Prothèses (hors 100% santé) :			
- prothèses à honoraires maîtrisés (13)	90% BR	410% BR	500% BR
- prothèses à honoraires libres	90% BR	410% BR	500% BR
- prothèses dentaires non remboursées par le régime de base	-	215€/an/bénéficiaire	215€/an/bénéficiaire
• Orthodontie remboursée par le régime de base	90% BR ou 100% BR	300% BR	390% BR ou 400% BR
• Orthodontie non remboursée par le régime de base	-	400€/an/bénéficiaire	400€/an/bénéficiaire
Implantologie (hors couronne implanto-portée) / Parodontologie non remboursées par le régime de base	-	200€/an/bénéficiaire	200€/an/bénéficiaire
Aides auditives (14)			
• Equipements 100% Santé (Classe I) à compter du 1 ^{er} janvier 2020 (10)	90% BR	Frais réels - 60% BR	Frais réels
• Aides auditives classe II prises en charge par le régime de base jusqu'à 20 ans inclus ou sans condition d'âge pour les personnes atteintes de cécité	90% BR	1700 € - RO / oreille / bénéficiaire tous les 4 ans	1700 € / oreille / bénéficiaire tous les 4 ans
• Aides auditives classe II prise en charge par le régime de base à partir de 21 ans	90% BR	1700 € - RO / oreille / bénéficiaire tous les 4 ans	1700 € / oreille / bénéficiaire tous les 4 ans
• Aides auditives non remboursées par le régime de base	-	385€/an/bénéficiaire	385€/an/bénéficiaire
• Piles et accessoires	90% BR	10% BR	100% BR
Cures thermales			
• Frais remboursés par le régime de base : surveillance médicale (3)	90% BR	10% BR	100% BR
• Frais de soins et de séjour	65% BR ou 90% BR	35% BR ou 10% BR + 195€/an/bénéficiaire	100% BR + 195€/an/bénéficiaire
Divers			
• Transports remboursés par le régime de base	100% BR	100% BR	200% BR
• Assistance	-	Mutuaide	Mutuaide
• Réseau de soins	-	Carte Blanche - réseau optique	Carte Blanche - réseau optique

(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 L.871-1 du Code de la Sécurité sociale (OPTAM / OPTAM-CO).

(2) Honoraires paramédicaux (non conventionnés) : 90% FR dans la limite de 300% BR du secteur conventionné.

(3) En cas de dépassement d'honoraires se référer au poste soins courants "honoraires médicaux - Honoraires des médecins spécialistes".

(4) Tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (cf liste annexée ci-dessous à la date du 18.11.2014) : 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 (diphthérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoque, selon âge).

(5) Forfait actes lourds : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire. Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur ou égal à 120€ (ou dont le coefficient est supérieur ou égal à 60).

(6) Forfait journalier hospitalier : sont exclus les établissements médico-sociaux.

(7) Pour les établissements non conventionnés : 90% FR limité à 60 jours/an/bénéficiaire.

(8) Prime de naissance maternité ou adoption : versée après demande auprès du régime de base sur justificatif.

(9) Le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de 2 ans après la dernière prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres). La période de prise en charge de 2 ans est réduite à un an pour les enfants de moins de 16 ans et les personnes dont la vue évolue dans les conditions prévues par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge des dispositifs d'optique médicale et hors cas de renouvellement anticipé prévus par cet arrêté.

(10) Tels que définis par les textes réglementaires en vigueur. Les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent pas être supérieurs aux prix limites de vente fixés par la réglementation et aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire en vigueur.

(11) Verre unifocal simple Classe B

- Verre unifocal sphérique avec sphère comprise entre -6 et + 6 dioptries
- Verre unifocal sphéro-cylindrique avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et dont le cylindre \leq +4 dioptries
- Verre unifocal sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) \leq 6 dioptries

Verre unifocal complexe Classe B

- Verre unifocal sphérique avec sphère hors zone de -6 à + 6 dioptries
- Verre unifocal sphéro-cylindrique avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et cylindre $>$ +4 dioptries
- Verre unifocal sphéro-cylindrique avec sphère $<$ -6 dioptries et cylindre \geq 0,25 dioptrie
- Verre unifocal sphéro-cylindrique avec sphère positive et S (sphère + cylindre) $>$ 6 dioptries

Verre multifocal ou progressif complexe Classe B

- Verre multifocal ou progressif sphérique avec sphère comprise entre -4 et +4 dioptries
- Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre \leq +4 dioptries
- Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère positive et S (sphère + cylindre) \leq 8 dioptries

Verre multifocal ou progressif très complexe Classe B

- Verre multifocal ou progressif sphérique avec sphère hors zone de -4 à +4 dioptries
- Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre $>$ +4 dioptries
- Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère $<$ -8 dioptries et cylindre \geq 0,25 dioptrie
- Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère positive et S $>$ 8 dioptries

(12) La mise en place du 100% Santé pour les prothèses dentaires est progressive entre 2020 et 2021. Certaines prothèses qui intégreront le panier 100% Santé au 1er janvier 2021 seront prises en charge au titre des prothèses hors 100% Santé au cours de l'année 2020.

(13) Les honoraires des dentistes seront progressivement plafonnés pour certaines prothèses et soins hors 100% Santé (prothèses à honoraires maîtrisés) entre 2020 et 2022. Dans ce cas, les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent être supérieurs aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire dès lors qu'ils ont pris effet.

(14) A compter du 1^{er} janvier 2021, prise en charge d'une aide auditive par oreille tous les 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente. Pour les équipements de Classe II, remboursement dans la limite de 1700 € / appareil (remboursement du régime obligatoire inclus). Le remboursement comprend la prestation d'adaptation et de suivi. »

Article 2

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2020.

Article 3

Dépôt et extension

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

Fait à Paris, le 8 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3617

Convention collective nationale
IDCC : 7018. – ENTREPRISES DU PAYSAGE

AVENANT N° 24 DU 26 AVRIL 2019

NOR : AGRS1997224M

IDCC : 7018

Entre :

Union nationale des entreprises du paysage UNEP ;

Chambre nationale des artisans des travaux publics et du paysage CNATP,

D'une part, et

Fédération générale de l'agroalimentaire FGA CFDT ;

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

Fédération nationale agroalimentaire et forestière FNAF CGT ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux conviennent de réviser les articles de la convention collective nationale du paysage ayant trait à l'indemnisation des petits déplacements pour les ouvriers et les techniciens/agents de maîtrise. Le présent avenant modifie les articles 6 des dispositions particulières propres aux ouvriers et employés et des dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise.

Concernant les dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne comprend pas d'article relatif à des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. En effet, la branche du paysage comprenant majoritairement des structures de moins de 50 salariés, les dispositions ci-dessous énoncées tiennent déjà compte des spécificités de ces entreprises.

Article 1^{er}

*Modification de l'article 6 des dispositions particulières propres aux ouvriers et employés
et des dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise*

Les ouvriers de chantier effectuent un travail non sédentaire qui ne se rattache pas à un lieu de travail unique et définitif.

L'indemnisation des déplacements et des frais professionnels dépend des conditions d'organisation du travail au sein de l'entreprise.

Les conditions d'organisation du travail au sein de l'entreprise sont déterminées et négociées par accord collectif d'entreprise.

Deux situations non cumulatives, détaillées au 6.1 et 6.2, se distinguent :

« 6.1. Si les conditions d'organisation du travail au sein de l'entreprise répondent à la définition du temps de travail effectif, le temps de trajet, pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail, soit le chantier doit être considéré comme du temps de travail effectif.

Conformément au code du travail, le temps de travail effectif est défini comme "le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles".

Dès lors que l'organisation de l'entreprise oblige les salariés à se rendre pour l'embauche et la débauche à l'entreprise ou au dépôt, les temps de trajets (de l'entreprise ou du dépôt au chantier, aller-retour) sont considérés comme du temps de travail effectif et sont donc rémunérés comme tel.

Lorsque le temps de trajet est considéré comme temps de travail effectif, le salarié perçoit dans ce cas pour ses frais de repas, s'il ne déjeune ni à l'entreprise ni à son domicile, une indemnité de panier d'un montant égal à la valeur de 2,5 MG en vigueur au 1^{er} janvier de l'année en cours.

La rémunération du temps de trajet en temps de travail effectif et l'indemnité de panier ne se cumulent pas avec l'indemnité de petit déplacement fixée à l'article 6.2 b visé ci-après.

6.2. Si les conditions d'organisation ne répondent pas à la définition du temps de travail effectif, telles que fixée par les dispositions légales en vigueur, le temps normal de trajet pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail, soit le chantier, n'est pas un temps de travail effectif.

Ce temps normal de trajet est défini comme celui qui éloigne les salariés de moins de 50 km, en rayon, du siège, de l'agence ou du dépôt.

Le rayon à retenir est celui, aller ou retour, qui est le plus avantageux pour le salarié.

Dans les zones à faible densité de population, ce temps normal de trajet peut excéder 50 km sans dépasser un rayon de 70 km.

L'indemnisation des déplacements est fixée comme suit :

a) le salarié qui se rend par ses propres moyens sur le chantier assigné par son employeur perçoit pour prise en charge de ses frais de repas, s'il ne déjeune ni à l'entreprise ni à son domicile, une indemnité de panier, d'un montant égal à la valeur de 2,5 MG en vigueur au 1^{er} janvier de l'année en cours ;

b) le salarié qui se rend sur les chantiers par les moyens de transport mis à sa disposition par l'entreprise au siège ou dans l'un de ses dépôts est indemnisé dans les conditions suivantes :

Dans la limite du temps normal de trajet visé ci-dessous, le salarié est globalement indemnisé de ses frais de panier et de déplacement par le biais d'une indemnité pour petit déplacement fixée comme suit :

- dans un rayon de 0 à 5 km du siège ou du dépôt jusqu'au chantier minimum 3,0 MG ;
- dans un rayon de plus de 5 km jusqu'à 20 km, minimum 4,5 MG ;
- dans un rayon de plus de 20 km jusqu'à 30 km, minimum 5,5 MG ;
- dans un rayon de plus de 30 km jusqu'à 50 km, minimum 6,5 MG.

Le MG applicable est celui en vigueur au 1^{er} janvier de l'année en cours.

Lorsque le trajet normal est fixé à 70 km le salarié est indemnisé dans les conditions suivantes :

- dans un rayon de plus de 50 km jusqu'à 70 km minimum 7,0 MG.

Au-delà du temps normal de trajet visé ci-dessus, le salarié est, en outre, rémunéré pour le trajet restant comme s'il s'agissait d'un temps de travail.

Par accord collectif, l'appréciation du temps normal de trajet peut être exprimée en durée ou en kilomètres réels.

Dans ce dernier cas, le trajet est mesuré au moyen d'un site internet reconnu de calcul d'itinéraire. »

Article 2

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2020, sous réserve de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension, avant le 31 décembre 2019.

À défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2020, les dispositions visées s'appliqueront le 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension.

Article 3

Dépôt et extension

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

Fait à Paris, le 26 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3617

Convention collective nationale

IDCC : 7018. – ENTREPRISES DU PAYSAGE

AVENANT N° 25 DU 8 JUILLET 2019

NOR : *AGRS1997225M*

IDCC : 7018

Entre :

Union nationale des entreprises du paysage UNEP ;

Chambre nationale des artisans des travaux publics et du paysage CNATP,

D'une part, et

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

Fédération nationale agroalimentaire et forestière FNAF CGT ;

Fédération générale de l'agroalimentaire FGA CFDT ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans l'optique de la fin de la clause de recommandation du régime prévoyance et frais de santé des ouvriers et employés des entreprises du paysage au 31 décembre 2019, et, conformément à la réglementation en vigueur, les partenaires sociaux ont réexaminé les modalités d'organisation de la recommandation. Au terme d'une procédure de mise en concurrence préalable réalisée dans le respect du décret n° 2015-752 du 24 juin 2015, les partenaires sociaux ont recommandé AGRI PRÉVOYANCE pour l'assurance du régime prévoyance et frais de santé afin d'optimiser la mutualisation.

Dans l'objectif de préserver le régime unique prévoyance et frais de santé, les organisations syndicales de salariés ainsi que les organisations patronales représentatives au plan national, décident d'un maintien à l'identique des garanties du régime prévoyance et d'améliorer les garanties du régime frais de santé en les adaptant toutefois à la nouvelle réglementation relative aux contrats responsables à la suite des modifications introduites par l'article 51 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 et par le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1^{er}

Modification du chapitre VII des dispositions particulières aux ouvriers et employés

Le chapitre VII « Régime de prévoyance et de frais de santé » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Chapitre VII

Régime de prévoyance et de frais de santé

Article 14

Objet

Les ouvriers et employés ne relevant pas de l'accord du 15 juin 2012 et des articles 4, 4 *bis* et de l'article 36 de l'annexe I de la convention collective nationale AGIRC du 14 mars 1947 bénéficient d'un régime unique de prévoyance et frais de santé obligatoire tel que prévu dans le présent chapitre.

Pour les garanties où les ayants droit sont visés, ces derniers sont définis ainsi :

Conjoint : par conjoint, il faut entendre la personne mariée avec le (la) salarié(e) et non séparée de droit.

Cocontractant d'un Pacs : par cocontractant d'un Pacs, il faut entendre, la personne ayant conclu un pacte civil de solidarité (Pacs) avec le (la) salarié(e).

Concubin : par concubin, il faut entendre la personne vivant en concubinage selon les dispositions de l'article 515.8 du code civil, avec le (la) salarié(e) depuis au moins 2 ans, sous réserve que le (la) salarié(e) soit libre au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de Pacs. Toutefois, la condition de durée est considérée comme remplie lorsque au moins un enfant est né de l'union ou adopté.

Enfant à charge : par enfants à charge, il faut entendre :

- les enfants du salarié, nés ou à naître, dont la filiation est légalement établie, y compris adoptive ;
- les enfants qu'il a recueillis et pour lesquels la qualité de tuteur lui est reconnue ;
- les enfants du conjoint, du cocontractant d'un Pacs ou du concubin dont la filiation est légalement établie, sous réserve d'être à la charge effective du salarié, c'est-à-dire si celui-ci subvient à leurs besoins et assure leur éducation et, pour les garanties prévoyance, à condition également qu'ils ne donnent pas lieu au versement d'une pension alimentaire par leur autre parent ;

Dès lors que ces enfants remplissent l'une des conditions suivantes :

- être âgé de moins de 26 ans sous réserve qu'ils poursuivent leurs études ;
- être âgé de moins de 20 ans et être sous contrat d'apprentissage ;
- être âgé de moins de 16 ans dans tous les autres cas ;
- quel que soit leur âge, lorsqu'ils sont atteints d'un handicap tel qu'ils ne peuvent exercer une activité professionnelle rémunérée, à condition qu'ils soient titulaires d'une carte d'invalidité et que leur état d'invalidité ait été constaté avant leur 21^e anniversaire.

Les ouvriers et employés bénéficient d'un régime qui assure les prestations suivantes dans les conditions décrites aux articles 15 à 18 :

- des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base obligatoire, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ;
- une pension d'invalidité complémentaire en cas d'invalidité (2^e ou 3^e catégorie) d'une part ou d'incapacité permanente d'origine professionnelle d'autre part au moins égale aux 2/3 reconnues par le régime de base obligatoire ;
- le versement d'un capital décès, d'une rente éducation et d'une indemnité frais d'obsèques ;
- des remboursements complémentaires à ceux effectués par le régime de base obligatoire, au titre de la maladie et de la maternité.

Article 15

Incapacité temporaire de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, le salarié bénéficie d'une indemnité journalière complémentaire. L'organisme assureur peut, en accord avec la commission paritaire de suivi, décider de déléguer cette gestion auprès d'un autre organisme.

L'indemnisation globale (indemnité légale à laquelle s'ajoute l'indemnité complémentaire y compris les droits au titre de la mensualisation) perçue par le salarié est égale à 100 % du salaire net pendant 90 jours puis 80 % du salaire net tant que dure le versement des indemnités journalières légales.

Les conditions de versement des indemnités journalières complémentaires sont les suivantes :

a) Ancienneté

Le versement des indemnités journalières interviendra en cas de maladie ou d'accident de la vie privée lorsque le salarié dispose à la date de l'arrêt d'une année d'ancienneté continue ou discontinue.

En cas d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle l'indemnité complémentaire est versée sans condition d'ancienneté.

b) Délai de franchise

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient après un délai de franchise de 7 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

En cas d'arrêt consécutif à un accident de travail, de trajet, ou de maladie professionnelle le versement des indemnités complémentaires est opéré sans délai de franchise.

c) Salaire de référence pour le calcul des indemnités complémentaires et revalorisation

Le salaire pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base obligatoire.

L'indemnisation prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de servir au salarié une indemnisation nette supérieure à sa rémunération nette d'activité.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées sur décision de l'organisme assureur recommandé, après information de la commission paritaire de suivi.

d) Rupture du contrat de travail

Lorsque la rupture du contrat de travail intervient avant la fin de la période d'indemnisation, le paiement des indemnités journalières complémentaires est maintenu tant que le régime de base obligatoire indemnise le salarié.

La garantie incapacité temporaire est complétée par l'assurance des charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires financée en totalité par l'employeur.

e) Maintien des prestations en cours de service

Les indemnités journalières complémentaires en cours de service à la date d'entrée en vigueur du régime ou résultant d'un arrêt de travail antérieur à cette même date continuent à être supportées par l'organisme assureur chez qui les droits ont été ouverts.

En revanche, les revalorisations postérieures à cette même date d'entrée en vigueur sont prises en charge par le nouvel organisme assureur choisi par l'entreprise.

Article 16

Incapacité permanente de travail professionnelle ou non (invalidité)

Le droit à la pension d'invalidité complémentaire est ouvert aux salariés justifiant d'une ancienneté continue ou non de 12 mois qui seraient reconnus invalides sans indemnisation préalable au titre de la garantie incapacité.

Toutefois, les salariés précédemment indemnisés au titre de la garantie incapacité bénéficient, en cas d'invalidité de catégorie 2 ou 3 reconnue par le régime de base obligatoire ou en cas d'attribution d'une rente accident du travail pour une incapacité au moins égale aux 2/3, du versement d'une pension d'invalidité complémentaire aux prestations versées par le régime de base obligatoire précité.

La pension d'invalidité est égale à 80 % du salaire net sous déduction de la pension d'invalidité ou de la rente incapacité servie au titre du régime de base obligatoire.

La pension d'invalidité est servie mensuellement à terme échu.

Le salaire net pris en compte correspond à 1/12 des salaires nets perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail.

Les pensions d'invalidité en cours de service à la date d'entrée en vigueur du régime ou résultant d'un arrêt de travail antérieur à cette même date continuent à être supportées par l'organisme assureur chez qui les droits ont été ouverts.

En revanche, les revalorisations postérieures à cette même date d'entrée en vigueur sont prises en charge par le nouvel organisme assureur choisi par l'entreprise.

Lorsque l'organisme assureur recommandé procède à la revalorisation des prestations en cours de service, celle-ci est effectuée sur décision de l'organisme assureur recommandé, après information de la commission paritaire de suivi.

Article 17

Décès

Il est prévu, en cas de décès, une garantie comprenant le versement d'un capital décès, d'une rente éducation et d'une indemnité frais d'obsèques, selon les démarches administratives prévues aux conditions générales et/ou la Notice d'Information délivrées par l'organisme assureur.

Le versement de la garantie décès n'est assorti d'aucune condition d'ancienneté.

a) Le capital décès

En cas de décès du salarié, un capital décès d'un montant égal à 120 % de son salaire annuel brut, majoré de 25 % par enfant à charge, est versé par l'organisme assureur à la demande du ou des bénéficiaire(s).

Le capital est versé au conjoint survivant non séparé de corps à moins que le salarié ait fixé et notifié à l'organisme assureur une répartition entre son conjoint et ses descendants, cette répartition ne pouvant réduire la part du conjoint à moins de 50 % du capital.

Le cocontractant d'un Pacs est assimilé au conjoint non séparé de corps.

En l'absence de conjoint survivant non séparé de corps, le capital est versé aux descendants.

En l'absence de ces bénéficiaires prioritaires, le capital est attribué dans l'ordre de préférence suivant :

- aux bénéficiaires désignés par le participant ;
- au concubin justifiant d'au moins 2 ans de vie commune ;
- aux héritiers.

Le salaire brut pris en compte est celui des 4 derniers trimestres civils précédant le décès.

En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié, constatée par le régime de base obligatoire (3^e catégorie), lui interdisant toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée en une seule fois, hors majorations familiales. Le paiement anticipé met fin au paiement du capital décès.

La garantie décès couvre tous les risques de décès, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire, le suicide étant toutefois pris en charge.

b) La rente annuelle d'éducation

En cas de décès du salarié justifiant de 12 mois continus ou non d'affiliation à la garantie décès, chaque enfant à charge au moment du décès perçoit une rente annuelle d'éducation égale à :

- 3 % du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) pour un enfant de 0 à 10 ans ;
- 4,5 % du PASS pour un enfant de 11 à 17 ans ;
- 6 % du PASS pour un enfant de 18 à 26 ans (si poursuite d'études).

À titre informatif, la valeur du PASS au 1^{er} janvier 2019 s'élève à 40 524 euros.

c) L'indemnité frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint non séparé de corps, de son concubin justifiant d'au moins 2 ans de vie commune, de son cocontractant d'un pacte civil de solidarité ou d'un enfant à charge, il est versé une indemnité frais d'obsèques d'un montant égal au montant des frais réellement engagés dans la limite de 100 % du Plafond Mensuel de sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour du décès.

En cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans, l'indemnité funéraire sera limitée aux Frais réels conformément à l'article L. 932-23 du code de la sécurité sociale.

La prestation est servie au salarié (à la condition qu'il ait lui-même réglé les frais d'obsèques) ou à la personne qui a supporté les frais d'obsèques, sur demande déposée dans les 6 mois suivant le décès.

À titre informatif, le montant du PMSS en 2019 est égal à 3 377 €.

Article 18

Complémentaire frais de santé

a) Les bénéficiaires

Les salariés bénéficient d'une garantie complémentaire frais de santé sans condition d'ancienneté. Leur affiliation à la garantie frais de santé intervient dès le premier jour d'embauche.

Bénéficient également de cette garantie, les ayants droit définis à l'article 14.

b) Les dispenses d'affiliation

Sans préjudice des cas de dispense d'ordre public prévus par les textes législatifs et réglementaires en vigueur, l'affiliation à la complémentaire frais de santé est facultative pour :

- les salariés bénéficiaires de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C). Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ;
- les salariés déjà couverts par ailleurs :
 - en qualité d'ayant droit : cette dispense prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant droit ;
 - de par l'exercice d'une activité exercée simultanément chez plusieurs employeurs ne relevant pas tous du champ d'application de la présente convention ;
- les salariés à temps partiel et pour les salariés en contrat d'apprentissage, à condition que le montant de la cotisation à leur charge représente 10 % ou plus de leur rémunération brute ;
- les salariés couverts par cette garantie à titre d'ayant droit (en tant que conjoint travaillant dans la même entreprise qu'un salarié déjà affilié).
- les salariés faisant usage d'un des cas de dispense d'affiliation doivent en faire la demande à leur employeur. Les pièces justificatives devront être produites lors de la demande initiale puis chaque année, avant le 20 janvier.

c) Les prestations

Les remboursements interviennent en complément de ceux versés par le régime de base obligatoire.

En l'absence de prise en charge du régime de base obligatoire, ces mêmes remboursements peuvent aussi être exprimés dans la limite d'un forfait annuel par bénéficiaire. En tout état de cause, l'addition des remboursements du régime de base obligatoire et du régime complémentaire ne peut dépasser le montant des frais réellement engagés par le salarié.

Le présent régime s'inscrit dans le cadre du dispositif relatif aux contrats dits « responsables », institué par la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 et défini en l'état actuel de la réglementation et de ses évolutions futures. En cas de modifications législatives et/ou réglementaires, les garanties seront automatiquement révisées dans les conditions et délais fixés par les textes.

Il répond ainsi aux exigences mentionnées aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale : les obligations de prise en charge du ticket modérateur, du forfait « actes lourds », du forfait journalier hospitalier et des paniers de soins 100 % santé en optique, dentaire et audiologie, et le respect des règles sur les dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM/OPTAM-CO) ainsi que, en dehors des paniers de soins 100 % santé, des planchers et plafonds pour les frais d'optique et du plafond pour les aides auditives.

Tableau des prestations santé hors Alsace-Moselle, à compter du 1^{er} janvier 2020

Nature des risques	Remboursement du régime de base (RO)	Remboursement complémentaire	Total des remboursements (régime de base + régime complémentaire)
Soins courants			
• Honoraires médicaux (généralistes, spécialistes, chirurgiens-dentistes, sages-femmes, ophtalmologues y compris téléconsultation)	70% BR	30% BR	100% BR
- Dépassements d'honoraires médecins adhérents au DPTM (1)	-	220% BR	220% BR
- Dépassement d'honoraires médecins non adhérents au DPTM (1)	-	100% BR	100% BR
• Honoraires paramédicaux	60% BR	40% BR	100% BR
• Analyses et examens de laboratoire	60% à 100% BR	40% à 0% BR	100% BR
• Radiographie	70% BR	30% BR	100% BR
• Médicaments	15% à 65% BR	85% BR à 35%	100% BR
• Matériel médical			
- Fournitures médicales, pansements	60% BR	100% FR - 60% BR	100% FR
- Gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses	60% BR à 100% BR	240% BR	300% BR à 340% BR
• Actes de prévention (2)	35% à 70% BR	de 65% BR à 30% BR	100% BR
• Honoraires de médecine douce reconnus par le Ministère de la Santé(chiropractie, ostéopathie)	-	20 € / séance avec un maximum de 2 séances / an / bénéficiaire	20 € / séance avec un maximum de 2 séances / an / bénéficiaire
Optique			
Equipement verres et monture par bénéficiaire et pour 2 ans (3)			
• Equipements 100% Santé (Classe A) (4)			
- Monture	60% BR	Frais réels - 60% BR	Frais réels
- Verres	60% BR	Frais réels - 60% BR	Frais réels
- Suppléments optiques et prestations associés aux équipements 100% Santé	60% BR	Frais réels - 60% BR	Frais réels
• Autres équipements (Classe B)			
-Monture	60% BR	100 € - 60% BR	100 €
-Verres unifocaux simples (5)	60% BR	90 € / verre - 60% BR	90 € / verre
-Verres unifocaux complexes (5)	60% BR	130 € / verre - 60% BR	130 € / verre
-Verres multifocaux ou progressifs complexes (5)	60% BR	135 € / verre - 60% BR	135 € / verre
-Verres multifocaux ou progressifs très complexes (5)	60% BR	150 € / verre - 60% BR	150 € / verre
• Prestation d'adaptation de la correction à la vue et supplément pour verre avec filtre (4)	60% BR	Frais réels - 60% BR	Frais réels
• Lentilles remboursées par le régime de base	60% BR	40% BR +135 € / an	100% BR + 135 € / an
• Lentilles non remboursées par le régime de base	-	Crédit de 175 € / an / bénéficiaire	Crédit de 175 € / an / bénéficiaire

• Chirurgie de l'œil au laser non remboursée par le régime de base	-	Crédit de 250 € / an / œil / bénéficiaire	Crédit de 250 € / an / œil / bénéficiaire
Dentaire			
• Soins et prothèses 100% Santé (4) (6)	70% BR	Frais réels - 70% BR	Frais réels
• Soins (hors 100% Santé)	70% BR	100% BR	170% BR
• Inlay Onlay (hors 100% Santé) (7)	70% BR	200% BR	270% BR
• Prothèses (hors 100% Santé)			
-Prothèses dentaires remboursées par le régime de base hors inlay core (7)	70% BR	250% BR	320% BR
-Inlay core (7)	70% BR	180% BR	250% BR
• Prothèses dentaires non remboursées par le régime de base (hors inlays core)	-	Crédit de 215 € / an / bénéficiaire	Crédit de 215 € / an / bénéficiaire
• Parodontologie non remboursée par le régime de base	-	Crédit de 100 € / an / bénéficiaire	Crédit de 100 € / an / bénéficiaire
• Orthodontie prise en charge par le régime de base	70% BR ou 100% BR	230% BR	300% BR ou 330% BR
• Orthodontie non prise en charge par le régime de base	-	Crédit de 200 € / an / bénéficiaire	Crédit de 200 € / an / bénéficiaire
Aides auditives			
• Equipements 100% Santé (Classe I) (4) (8)	60% BR	Frais réels - 60% BR	Frais réels
• Aides auditives hors 100% Santé (Classe II) (8) jusqu'à 20 ans inclus ou sans condition d'âge pour les personnes atteintes de cécité	60% BR	1700 € - RO / oreille / bénéficiaire tous les 4 ans	1700 € / oreille / bénéficiaire tous les 4 ans
• Aides auditives hors 100% Santé (Classe II) (8) à partir de 21 ans	60% BR	1700 € - RO / oreille / bénéficiaire tous les 4 ans	1700 € / oreille / bénéficiaire tous les 4 ans
• Piles et accessoires	60% BR	40% BR	100% BR
Hospitalisation			
• Frais de séjour	80% BR	20% BR	100% BR
• Honoraires	80% BR	20% BR	100% BR
-Dépassements d'honoraires médecins adhérents au DPTM (1)	-	220% BR	220% BR
-Dépassements d'honoraires médecins non adhérents au DPTM (1)	-	100% BR	100% BR
• Participation du patient (9)	-	Frais réels	Frais réels
• Chambre particulière (y compris ambulatoire)	-	50 € / jour	50 € / jour
• Frais d'accompagnant	-	25 € / jour	25 € / jour
• Forfait journalier hospitalier	-	Frais réels	Frais réels
Maternité			
• Frais de séjour	100% BR	-	100% BR
• Honoraires	100% BR	-	100% BR
- Dépassements d'honoraires médecins adhérents au DPTM (1)	-	220% BR	220% BR
- Dépassements d'honoraires médecins non adhérents au DPTM (1)	-	100% BR	100% BR
• Prime de naissance : maternité ou adoption (10)	-	250 € par enfant (350 € à partir du 3ème)	250 € par enfant (350 € à partir du 3ème)
• Forfait journalier hospitalier	-	Frais réels	Frais réels
Psychiatrie			

• Frais de séjour	80% BR	20% BR	100% BR
• Honoraires	80 % BR	20% BR	100% BR
- Dépassements d'honoraires médecins adhérents au DPTM (1)	-	220% BR	220% BR
- Dépassements d'honoraires médecins non adhérents au DPTM (1)	-	100% BR	100% BR
• Forfait journalier hospitalier	-	Frais réels	Frais réels
Divers			
• Transport pris en charge par le régime de base	65% BR	35% BR	100% BR
• Pharmacie prescrite et non remboursée par le régime de base : Médicaments, pilules contraceptives et substituts nicotiniques		100 € / an / bénéficiaire	100 € / an / bénéficiaire
• Vaccins prescrits non pris en charge par le régime de base	-	Crédit 40 € / an / bénéficiaire	Crédit 40 € / an / bénéficiaire
• Assistance	-	OUI	OUI
• Réseau de soins	-	OUI	OUI

Tableau des prestations santé Alsace-Moselle, à compter du 1^{er} janvier 2020

Nature des risques	Remboursement du régime de base (RO)	Remboursement complémentaire	Total des remboursements (régime de base + régime complémentaire)
Soins courants			
• Honoraires médicaux (généralistes, spécialistes, chirurgiens-dentistes, sages-femmes, ophtalmologues y compris téléconsultation)	90% BR	10% BR	100% BR
- Dépassements d'honoraires médecins adhérents au DPTM (1)	-	220% BR	220% BR
- Dépassement d'honoraires médecins non adhérents au DPTM (1)	-	100% BR	100% BR
• Honoraires paramédicaux	90% BR	10% BR	100% BR
• Analyses et examens de laboratoire	90% à 100% BR	10% à 0% BR	100% BR
• Radiographie	90% BR	10% BR	100% BR
• Médicaments	15% à 90% BR	85% BR à 10% BR	100% BR
• Matériel médical			
- Fournitures médicales, pansements	90% BR	100% FR - 90% BR	100% FR
- Gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses	90% BR à 100% BR	210% BR	300% BR à 310% BR
• Actes de prévention (2)	35% à 90% BR	de 65% BR à 10% BR	100% BR
• Honoraires de médecine douce reconnus par le Ministère de la Santé(chiropractie, ostéopathie)	-	20 € / séance avec un maximum de 2 séances / an / bénéficiaire	20 € / séance avec un maximum de 2 séances / an / bénéficiaire
Optique			
Equipement verres et monture par bénéficiaire et pour 2 ans (3)			
• Equipements 100% Santé (Classe A) (4)			
- Monture	90% BR	Frais réels - 90% BR	Frais réels
- Verres	90% BR	Frais réels - 90% BR	Frais réels
- Suppléments optiques et prestations associés aux équipements 100% Santé	90% BR	Frais réels - 90% BR	Frais réels
• Autres équipements (Classe B)			
-Monture	90% BR	100 € - 90% BR	100 €
-Verres unifocaux simples (5)	90% BR	90 € / verre - 90% BR	90 € / verre
-Verres unifocaux complexes (5)	90% BR	130 € / verre - 90% BR	130 € / verre
-Verres multifocaux ou progressifs complexes (5)	90% BR	135 € / verre - 90% BR	135 € / verre
-Verres multifocaux ou progressifs très complexes (5)	90% BR	150 € / verre - 90% BR	150 € / verre
• Prestation d'adaptation de la correction à la vue et supplément pour verre avec filtre (4)	90% BR	Frais réels - 90% BR	Frais réels
• Lentilles remboursées par le régime de base	90% BR	10% +135 € / an	100% BR + 135 € / an
• Lentilles non remboursées par le régime de base	-	Crédit de 175 € / an / bénéficiaire	Crédit de 175 € / an / bénéficiaire

• Chirurgie de l'œil au laser non remboursée par le régime de base	-	Crédit de 250 € / an / œil / bénéficiaire	Crédit de 250 € / an / œil / bénéficiaire
Dentaire			
• Soins et prothèses 100% Santé (4) (6)	90% BR	Frais réels - 90% BR	Frais réels
• Soins (hors 100% Santé)	90% BR	80% BR	170 % BR
• Inlay Onlay (hors 100% Santé) (7)	90% BR	180% BR	270 % BR
• Prothèses (hors 100% Santé)			
-Prothèses dentaires remboursées par le régime de base hors inlay core (7)	90% BR	230% BR	320% BR
-Inlay core (7)	90% BR	160% BR	250% BR
• Prothèses dentaires non remboursées par le régime de base (hors inlays core)	-	Crédit de 215 € / an / bénéficiaire	Crédit de 215 € / an / bénéficiaire
• Parodontologie non remboursée par le régime de base	-	Crédit de 100 € / an / bénéficiaire	Crédit de 100 € / an / bénéficiaire
• Orthodontie prise en charge par le régime de base	90% BR ou 100% BR	230% BR	320% BR ou 330% BR
• Orthodontie non prise en charge par le régime de base	-	Crédit de 200 € / an / bénéficiaire	Crédit de 200 € / an / bénéficiaire
Aides auditives			
• Equipements 100% Santé (Classe I) (4) (8)	90% BR	Frais réels - 90% BR	Frais réels
• Aides auditives hors 100% Santé (Classe II) (8) jusqu'à 20 ans inclus ou sans condition d'âge pour les personnes atteintes de cécité	90% BR	1700 € - RO / oreille / bénéficiaire tous les 4 ans	1700 € / oreille / bénéficiaire tous les 4 ans
• Aides auditives hors 100% Santé (Classe II) (8) à partir de 21 ans	90% BR	1700 € - RO / oreille / bénéficiaire tous les 4 ans	1700 € / oreille / bénéficiaire tous les 4 ans
• Piles et accessoires	90% BR	10% BR	100% BR
Hospitalisation			
• Frais de séjour	100% BR	-	100% BR
• Honoraires	100% BR	-	100% BR
-Dépassements d'honoraires médecins adhérents au DPTM (1)	-	220% BR	220% BR
-Dépassements d'honoraires médecins non adhérents au DPTM (1)	-	100% BR	100% BR
• Participation du patient (9)	100% FR	-	Frais réels
• Chambre particulière (y compris ambulatoire)	-	50 € / jour	50 € / jour
• Frais d'accompagnant	-	25 € / jour	25 € / jour
• Forfait journalier hospitalier	100% FR	-	Frais réels
Maternité			
• Frais de séjour	100% BR	-	100% BR
• Honoraires	100% BR	-	100% BR
- Dépassements d'honoraires médecins adhérents au DPTM (1)	-	220% BR	220% BR
- Dépassements d'honoraires médecins non adhérents au DPTM (1)	-	100% BR	100% BR
• Prime de naissance : maternité ou adoption (10)	-	250 € par enfant (350 € à partir du 3ème)	250 € par enfant (350 € à partir du 3ème)
• Forfait journalier hospitalier	100% FR	-	Frais réels

Psychiatrie			
• Frais de séjour	100%BR	-	100% BR
• Honoraires	100% BR	-	100% BR
- Dépassements d'honoraires médecins adhérents au DPTM (1)	-	220% BR	220% BR
- Dépassements d'honoraires médecins non adhérents au DPTM (1)	-	100% BR	100% BR
• Forfait journalier hospitalier	100% FR	-	Frais réels
Divers			
• Transport pris en charge par le régime de base	100% BR	-	100% BR
• Pharmacie prescrite et non remboursée par le régime de base : Médicaments, pilules contraceptives et substituts nicotiniques		100 € / an / bénéficiaire	100 € / an / bénéficiaire
• Vaccins prescrits non pris en charge par le régime de base	-	Crédit 40 € / an / bénéficiaire	Crédit 40 € / an / bénéficiaire
• Assistance	-	OUI	OUI
• Réseau de soins	-	OUI	OUI

(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 L.871-1 du Code de la Sécurité sociale (OPTAM / OPTAM-CO).

(2) Actes de prévention, selon les conditions prévues dans l'arrêté du 18 novembre 2014 fixant la liste des prestations de prévention. L'ensemble des actes de prévention est pris en charge au titre du contrat

(3) Le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres). La période de prise en charge de 2 ans est réduite à 1 an pour les enfants de moins de 16 ans et les personnes dont la vue évolue dans les conditions prévues par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge des dispositifs d'optique médicale et hors cas de renouvellement anticipé prévu par cet arrêté.

(4) Tels que définis par les textes réglementaires en vigueur relatifs au 100% santé. Les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent pas être supérieurs aux prix limites de vente fixés par la réglementation et aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire en vigueur.

(5) Verres unifocaux simples de Classe B

Verre unifocal sphérique avec sphère comprise entre -6 et +6 dioptries

Verre unifocal sphéro-cylindrique avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et dont le cylindre ≤ +4 dioptries

Verre unifocal sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) ≤ 6 dioptries

Verres unifocaux complexes de Classe B

Verre unifocal sphérique avec sphère hors zone de -6 à +6 dioptries

Verre unifocal sphéro-cylindrique avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et cylindre > +4 dioptries

Verre unifocal sphéro-cylindrique avec sphère < -6 dioptries et cylindre ≥ 0,25 dioptrie

Verre unifocal sphéro-cylindrique avec sphère positive et S (sphère + cylindre) > 6 dioptries

Verres multifocaux ou progressifs complexes de Classe B

Verre multifocal ou progressif sphérique avec sphère comprise entre -4 et +4 dioptries

Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre ≤ +4 dioptries

Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère positive et S (sphère + cylindre) ≤ 8 dioptries

Verres multifocaux ou progressifs très complexes de Classe B

Verre multifocal ou progressif sphérique avec sphère hors zone de -4 à +4 dioptries

Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre > +4 dioptries

Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère < -8 dioptries et cylindre ≥ 0,25 dioptrie

Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère positive et S > 8 dioptries

(6) La mise en place du 100% Santé pour les prothèses dentaires est progressive entre 2020 et 2021. Certaines prothèses qui intégreront le panier 100% Santé au 1er janvier 2021 seront pris en charge au titre des prothèses hors 100% Santé au cours de l'année 2020.

(7) Les honoraires des dentistes seront progressivement plafonnés pour certaines prothèses et soins hors 100% Santé (prothèses à honoraires maîtrisés) entre 2020 et 2022. Dans ce cas, les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent être supérieurs aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire en vigueur dès lors qu'ils ont pris effet.

(8) A compter du 1er janvier 2021, prise en charge d'une aide auditive par oreille tous les 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente. Pour les équipements de Classe II, remboursement dans la limite de 1700 € / appareil (remboursement du régime obligatoire inclus). Le remboursement comprend la prestation d'adaptation et de suivi.

(9) Participation du patient : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire (24 € en 2019). Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur à 120 €.

(10) Y compris pour l'adoption, versée après demande auprès du régime de base sur justificatif.

d) Cessation de la garantie et maintien à titre individuel

Les garanties cessent après la rupture du contrat de travail ou en cas de décès du salarié

En cas de rupture du contrat de travail, notamment, lors d'une démission ou d'un départ en retraite, les garanties cessent dès le 1^{er} jour du mois suivant.

La cotisation du mois de rupture du contrat de travail est due intégralement.

Au-delà, les salariés bénéficient des dispositions légales de la portabilité sur le maintien, sans contrepartie de cotisations, des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à la prise en charge par le régime de l'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux et tel que fixé à l'article 49 *bis* de la CCN des entreprises du paysage du 10 octobre 2008, relatif aux clauses communes.

En outre, peuvent continuer à bénéficier de cette couverture à titre individuel et moyennant un tarif défini dans les limites fixées par la réglementation, sans condition de durée :

- Les anciens salariés bénéficiaires :
 - d'une rente incapacité de travail ou d'invalidité ;
 - d'une pension de retraite ;
 - d'un revenu de remplacement, s'ils sont privés d'emploi,

À condition d'en faire la demande dans les 6 mois de la rupture du contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivants l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties.

Les ayants droit du salarié décédé, à condition d'en faire la demande dans les 6 mois du décès.

Article 19

Organisme recommandé

a) Recommandation

La couverture des risques prévoyance et frais de santé des salariés ouvriers et employés relevant de la CCN des entreprises du paysage du 10 octobre 2008 est fixée dans le cadre d'un régime unique et indissociable prévoyance et frais de santé dont l'organisme assureur recommandé par les organisations syndicales de salariés, ainsi que les organisations patronales représentatives au plan national, est AGRI PRÉVOYANCE, Institution de prévoyance, sise 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris, régie par le code rural et de la pêche maritime.

Cette recommandation est établie après avoir satisfait aux dispositions fixées à l'alinéa 1^{er} du II de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, modifié par la loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013.

Toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008 doivent appliquer les dispositions du régime unique

de prévoyance et frais de santé précité, y compris en ce qui concerne les dispositions relatives aux actions de solidarité.

L'organisme assureur ne peut refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application de la présente convention au titre du régime unique et indissociable prévoyance et frais de santé. L'organisme assureur est tenu d'appliquer le tarif unique dans les conditions et modalités fixées à l'article 20 du présent avenant en offrant les garanties fixées dans le présent texte.

b) Actions de solidarité en faveur des ressortissants du régime

Les salariés en difficulté sociale, professionnelle ou matérielle peuvent bénéficier des prestations présentant un degré élevé de solidarité.

Pour compléter les prestations de l'action sociale de l'organisme assureur recommandé, la commission paritaire de suivi décidera, chaque année, de mettre en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, dans le cadre du haut degré de solidarité, à une hauteur minimale de 2 % des cotisations prévoyance et santé.

Les mesures de prévention et d'action sociale sont détaillées dans la convention d'assurance, de gestion et protocole technique et financier concernant le régime de prévoyance et de santé des ouvriers et employés relevant de la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008.

c) Réexamen du régime et du choix de l'organisme recommandé

Les conditions et les modalités de la mutualisation des risques ainsi que le choix de l'organisme assureur sont réexaminés par les signataires de la présente convention, selon une périodicité qui ne peut excéder 5 ans, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Les parties signataires se réservent la faculté de réexaminer à tout moment la recommandation d'AGRI PRÉVOYANCE selon les modalités de procédures prévue au 1^{er} alinéa du II de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Au plus tard, le réexamen de la recommandation auprès d'AGRI PRÉVOYANCE interviendra au moins 1 an avant l'expiration des 5 ans.

Article 20

Cotisations

Les cotisations des garanties incapacité, invalidité et décès sont assises sur les rémunérations de tous les salariés non cadres :

(En pourcentage)

	TAUX CONTRACTUEL T1/T2	PART PATRONALE	PART SALARIALE
Mensualisation **	0,29	0,29	–
Assurance des charges sociales patronales	0,17	0,17	–
<i>Sous-total 1</i>	<i>0,46</i>	<i>0,46</i>	–
Incapacité de travail	0,45	-	0,45
Invalidité	0,28	0,25	0,03
Décès	0,23	0,20	0,03
<i>Sous-total 2</i>	<i>0,96</i>	<i>0,45</i>	<i>0,51</i>
Total	1,42	0,91	0,51

* T1 = salaire compris entre 0 et 1 plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS)

T2 = salaire compris entre 1 et 8 fois le PMSS

** L'obligation de maintien de salaire à la charge de l'employeur résultant de la mensualisation est intégralement prise en charge par l'employeur.

La cotisation mensuelle de la garantie frais de santé est définie ci-dessous.

(En Euros)

	RÉGIME	COTISATION totale	PART patronale	PART salariale
Complémentaire frais de santé	Hors Alsace-Moselle	46,58	23,29	23,29
	Alsace-Moselle	33,07	16,54	16,53

Article 21

Révision, dénonciation

En cas de remise en cause du présent régime et/ou de changement d'organisme assureur :

- les prestations d'incapacité temporaire et permanente de travail ainsi que les rentes éducation en cours de service sont maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation ;
- il appartiendra aux parties signataires, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, d'organiser avec le nouvel assureur, la poursuite de la revalorisation des prestations incapacité, invalidité et rente éducation au moins sur la base de l'évolution du point de retraite AGIRC – ARRCO. Toutefois, le conseil d'administration de l'organisme assureur recommandé pourra être amené à entériner cette évolution ;
- la garantie décès est maintenue pour le personnel en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant de prestations d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Article 22

Commission paritaire de suivi

Une commission de suivi comprenant par moitié des représentants des deux collèges.

Le collège employeur désigne au maximum 5 membres titulaires et le collège représentant les organisations syndicales signataires des salariés désigne au maximum 5 membres titulaires soit un siège par organisation syndicale de salariés représentative au plan national.

La faculté est offerte au collège employeur ainsi qu'aux organisations syndicales de salariés de mandater un représentant en cas de défaillance des membres titulaires.

La présidence de la commission paritaire de suivi est alternativement tenue par un représentant du collège des salariés et un représentant du collège des employeurs, par période de 2 ans.

Le président est nommé par le collège auquel il appartient.

Le secrétariat de la commission est assuré par l'organisme assureur recommandé.

Cette commission paritaire de suivi se réunit, sur convocation du président, à la demande de l'une des organisations signataires et au moins deux fois par an. La convocation comporte l'ordre du jour de la réunion.

La commission paritaire de suivi a en charge le suivi de la mise en œuvre de ce régime de protection sociale complémentaire institué par le présent avenant.

Elle examine les comptes du régime dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice et au plus tard avant la réunion de l'assemblée générale de l'organisme assureur. L'examen portera notamment, par risque, sur les cotisations perçues, les prestations versées et les provisions constituées.

Elle propose aux représentants du collège employeur ainsi qu'à ceux des organisations syndicales de salariés de la convention collective nationale du 10 octobre 2008 les éventuelles révisions et adaptations des présentes dispositions. »

Article 2

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2020.

Article 3

Dépôt et extension

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

Fait à Paris, le 8 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 9811. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Tarn)
(6 mai 2002)**

(Étendue par arrêté du 18 décembre 2002,
Journal officiel du 17 janvier 2003)

AVENANT N° 47 DU 17 JANVIER 2019

NOR : *AGRS1997235M*

IDCC : 9811

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Tarn,

D'une part, et

Syndicat général des salariés de l'agroalimentaire CFDT ;

Fédération générale agroalimentaire et forestière CGT Tarn ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FO Tarn ;

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

Fédération CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de la convention collective de travail du 6 mai 2002. Ainsi, des précisions sont apportées sur l'assurance des charges sociales patronales, le principe de solidarité et la partie Incapacité temporaire et permanente de travail.

Article 1^{er}

Il est créé un article 17 *bis* à la convention collective de travail du Tarn du 6 mai 2002 « Maintien de salaire » rédigé comme suit :

« Article 17 *bis*

Maintien de salaire

Tous les employeurs relevant de la convention collective de travail du Tarn du 6 mai 2002 sont tenus de respecter les dispositions relatives au maintien de salaire prévues dans les articles L. 1226-1 et suivants du code du travail dans les conditions décrites ci-après.

Par dérogation aux articles précités du code du travail, l'ancienneté est améliorée et les dispositions détaillées sont les suivantes :

Ancienneté	Indemnisation à 90% du salaire brut (sous déduction des IJ du régime de base) 1 ^{ère} période	Relai jusqu'à la fin des IJ Légales à 80% du salaire brut (sous déduction des IJ du régime de base)	
		Indemnisation à 66,66% + 13,33% du salaire brut (sous déduction des IJ du régime de base) 2 ^{ème} période	Indemnisation à 80% du salaire brut (sous déduction des IJ du régime de base)
1 mois à 3 ans	30 jours	30 jours	Jusqu'à la fin des IJ légales
3 à 8 ans	40 jours	40 jours	Jusqu'à la fin des IJ légales
8 à 13 ans	50 jours	50 jours	Jusqu'à la fin des IJ légales
13 à 18 ans	60 jours	60 jours	Jusqu'à la fin des IJ légales
18 à 23 ans	70 jours	70 jours	Jusqu'à la fin des IJ légales
23 à 28 ans	80 jours	80 jours	Jusqu'à la fin des IJ légales
28 ans et plus	90 jours	90 jours	Jusqu'à la fin des IJ légales

L'indemnisation intervient à compter du 1^{er} jour d'arrêt en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle et à compter du 8^e jour en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

Les employeurs prennent en charge la 1^{re} période d'indemnisation à 90 % du salaire brut.

La 2^e période à 66,66 % est financée intégralement par l'employeur pour la partie maintien de salaire et en partie par le salarié pour l'incapacité temporaire de travail.

Le mois de présence minimum requis, continu ou non dans l'entreprise, est apprécié sur une période de 12 mois précédant la date de l'arrêt de travail.

Pour le calcul des indemnités journalières à 90 % du salaire brut, dues au titre de la 1^{re} période de maintien de salaire, 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 sur la base de ce taux au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation à 90 % n'excède pas celle applicable en vertu des alinéas précédents. »

Article 2

L'article 18.1 « Dispositions communes aux régimes de prévoyance décès-incapacité-invalidité » de la convention collective de travail du 6 mai 2002, est rédigé comme suit :

« F. – Assurance des cotisations sociales patronales

Les cotisations sociales patronales dues par l'employeur sur les indemnités journalières complémentaires sont payées à la caisse de mutualité sociale agricole par l'organisme assureur. L'assurance du versement de ces cotisations sociales dues par l'employeur est financée par la cotisation "assurance des cotisations sociales de l'employeur".

G. – Principe de solidarité

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

Article 3

L'article 18-3 « Les garanties maintien de salaire, incapacité de travail et invalidité » de la convention collective de travail du 6 mai 2002, est modifié comme suit :

« Article 18.3

Garanties incapacité temporaire et permanente de travail

A. – Incapacité temporaire de travail

Le montant de cette indemnisation complémentaire est destiné à porter l'indemnisation globale du salaire au niveau de :

80 % du salaire retenu pour le calcul des indemnités journalières légales à compter de l'expiration de la 1^{re} période de maintien de salaire telle que visée à l'article 17 *bis* ci-dessus, aussi longtemps que sont servies les indemnités journalières dans la limite maximum de 1 095 jours d'arrêt.

La part de la prestation susmentionnée correspondant à la 2^e période de maintien de salaire à 66,66 % est intégralement financée par l'employeur, lui permettant ainsi de satisfaire à ses obligations légales et conventionnelles.

Les niveaux d'indemnisation prévus ci-dessus ne peuvent être supérieurs au salaire net d'activité qu'aurait perçu le salarié.

B. – Incapacité permanente de travail

En cas d'incapacité permanente, dès l'attribution d'une pension d'invalidité de catégorie 2 ou 3 ou d'une rente accident du travail pour une incapacité des 2/3 au moins, est versée une pension mensuelle d'invalidité complémentaire égale à 30 % du douzième des salaires bruts des quatre trimestres civils précédant l'arrêt de travail.

Cotisations

- la garantie incapacité temporaire de travail et l'assurance des charges sociales sont financées à hauteur de 85 % par le salarié et 15 % par l'employeur. Les obligations de maintien de salaire et l'assurance des charges sociales sont intégralement prises en charge par l'employeur ;
- la garantie incapacité permanente de travail est financée :
 - pour l'origine privée (invalidité catégorie 2 et 3) : intégralement par le salarié
 - pour l'origine professionnelle (rente accident du travail avec IPP \geq 2/3 : intégralement par l'employeur). »

Article 4

Le présent avenant prendra effet le premier jour du trimestre civil suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} juillet 2019.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 6

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chaque partie signataire, et deux exemplaires seront déposés à l'unité départementale du Tarn de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Occitanie.

Fait à Albi, le 17 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif départemental

**PROTECTION COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES
DES EXPLOITATIONS AGRICOLES
ET ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
(Creuse)**

(3 décembre 2009)

(Étendu par arrêté du 9 septembre 2010,
Journal officiel du 17 septembre 2010)

AVENANT N° 4 DU 7 DÉCEMBRE 2018

NOR : AGRS1997231M

Entre :

Fédération départementale des syndicats des exploitants agricoles de la Creuse ;

Syndicat départemental des entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux de la Creuse ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de la Creuse,

D'une part, et

Syndicat FGTA FO de la Creuse ;

Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;

Syndicat CFTC-Agri de la Creuse ;

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

Syndicat général agroalimentaire CFDT du Limousin,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux signataires de l'accord départemental du 3 décembre 2009 relatif à l'assurance complémentaire frais de santé pour les salariés non cadres des exploitations agricoles et des entreprises de travaux agricoles et ruraux de la Creuse, se sont accordés pour procéder aux améliorations du tableau de garanties d'assurance complémentaire santé, 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.

Et, au vu de l'équilibre constaté de l'assurance complémentaire frais de santé, les garanties optiques et dentaires sont améliorées.

Article 1^{er}

*Modification intégrale de l'annexe 1
intitulée « Tableau des garanties d'assurance complémentaire santé »*

L'annexe I à l'accord départemental initial est annulée et remplacée. Elle figure en annexe 1 du présent avenant.

Article 2

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 3

Date d'effet

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} jour du trimestre civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, et au plus tôt le 1^{er} avril 2019.

Fait à Guéret, le 7 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE 1

TABLEAU DES GARANTIES D'ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

	Remboursement du régime de base	Remboursements en complément de la MSA	
		Niveau 1 Régime conventionnel obligatoire	Niveau 2 Régime facultatif
FRAIS MEDICAUX			
Honoraires praticiens : généralistes, spécialistes	70% BR	30% BR	30% BR
Dépassements d'honoraires : Médecins adhérents aux DPTM (1) Médecins non adhérents aux DPTM (1)		100% BR 80% BR	200% BR 100% BR
Analyses et examens de laboratoire	De 60% à 100% BR	De 0% à 40% BR	De 0% à 40% BR
Sages-femmes	70% BR	30% BR	30% BR
Actes de prévention (2)	De 35% à 70% BR	De 30% à 65% BR	De 30% à 65% BR
Radiologie, imagerie, électroradiographie	70% BR	40% BR	40% BR
Auxiliaires médicaux : infirmiers, masseurs kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, pédicures-podologues	60% BR	40% BR	40% BR
Honoraires de médecines douces : ostéopathie, homéopathie, chiropractie, acupuncture, sophrologie	-	30€/ 1 séance/an/bénéficiaire	30€/an/bénéficiaire/ limité à 4 séances/an
PHARMACIE			
Médicaments à service médical rendu "majeur ou important"	65% BR	35% BR	35% BR
Médicaments à service médical rendu "modéré"	30% BR	70% BR	70% BR
Médicaments à service médical rendu "faible"	15% BR	85% BR	85% BR
Pharmacie prescrite non remboursée par le régime de base	-	-	40€/an/bénéficiaire
Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base	-	40€/an/bénéficiaire	40€/an/bénéficiaire
Sevrage tabagique	-	-	30€/an/bénéficiaire
APPAREILLAGE			
Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses sauf prothèses auditives et dentaires	60% ou 100% BR	240% BR	440% BR
Prothèses auditives remboursées par le régime de base	60% BR	390% BR + 200€/an/bénéficiaire cumulable sur 3 ans	390% BR + 350€/an/bénéficiaire cumulable sur 3 ans
HOSPITALISATION (conventionné ou non, y compris psychiatrie)			
Frais de séjour	80% ou 100% BR	0% ou 20% BR	0% ou 20% BR
Honoraires	80% ou 100% BR	0% ou 20% BR	0% ou 20% BR
Dépassements d'honoraires : Médecins adhérents aux DPTM (1) Médecins non adhérents aux DPTM (1)		400% BR 100% BR	400% BR 100% BR
Forfait journalier hospitalier (3)	-	100% FR	100% FR
Chambre particulière	-	52€/j pendant 60 jours puis 25€/jour	78€/j pendant 60 jours puis 25€/jour
Frais accompagnement (enfant de moins de 16 ans, limité à 30 jours/an)	-	52€/jour	52€/jour
MATERNITE (conventionné ou non)			
Frais de séjour	80% ou 100% BR	0% ou 20% BR	0% ou 20% BR
Dépassements d'honoraires : Médecins adhérents aux DPTM (1) Médecins non adhérents aux DPTM (1)		200% BR 100% BR	200% BR 100% BR
Forfait maternité (dans la limite des frais réellement engagés)	-	1/3 PMSS	1/3 PMSS
Forfait journalier hospitalier (3)	-	100% FR	100% FR
Chambre particulière	-	52€/jour	55€/jour
DIVERS			
Cures thermales : frais balnéaires remboursés par le régime de base (honoraires médicaux, transports, hébergements, surveillance)	65% ou 70% BR	30% ou 35% BR	30% ou 35% BR + 150€/an
Transports remboursés par le régime de base	65% ou 70% BR	100% FR	100% FR
Forfait actes lourds (4)	-	100% FR	100% FR
OPTIQUE			
Equipement verres + monture (5)		Plafond max monture 150€	Plafond max monture 150€
Equipement monture + 2 verres simples (6)	60% BR	414€	470€
Equipement monture + 1 verre simple et 1 verre complexe ou très complexe (6)	60% BR	467€	607€
Equipement monture + 2 verres complexes ou très complexes, ou 1 verre complexe et 1 verre très complexe (6)	60% BR	520€	750€
Lentilles remboursées par le régime de base (par an)	60% BR	40% BR + 350€	40% BR + 475€
Lentilles non remboursées par le régime de base (par an)	-	100€/an/bénéficiaire	100€/an/bénéficiaire
Chirurgie corrections oculaires	-	350€/an/bénéficiaire	475€/an/bénéficiaire

DENTAIRE			
Soins dentaires	70% BR	30% BR	30% BR
Prothèses dentaires remboursées ou non remboursées (7) par le régime de base (y compris couronne implanto-portée ; hors Inlays cores et Inlays/Onlays)	70% BR	200% BR + 350€/an/bénéficiaire	200% BR + 475€/an/bénéficiaire
Inlays Onlays	70% BR	140% BR + 350€/an/bénéficiaire	140% BR + 475€/an/bénéficiaire
Inlay Cores acceptés par le régime de base	70% BR	55% BR	55% BR
Implantologie (hors couronne implanto-portée)	-	200€/an/bénéficiaire	400€/an/bénéficiaire
Parodontologie (8)	-	100€/an/bénéficiaire	100€/an/bénéficiaire
Orthodontie remboursée par le régime de base	70% ou 100% BR	180% BR	280% BR
Orthodontie non remboursée par le régime de base	-	-	100€/an/bénéficiaire
ASSISTANCE			
RESEAU DE SOINS		OUI	OUI
		OUI	OUI

(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée (DPTM) prévus à l'article L 871-1 du Code de la Sécurité sociale (OPTAM/OPTAM-Co) ;

(2) Actes de prévention : tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (pour information à la date du 18/11/2014):

- 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, pneumocoques, selon âge).

(3) A l'exclusion des établissements médicaux sociaux

(4) forfait actes lourds : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur à 120€ (ou dont le coefficient est supérieur à 60).

(5) La période de prise en charge de 2 ans, à partir de la date d'acquisition de l'équipement, est réduite à un an pour les enfants de moins de 18 ans et les personnes dont la vue évolue.

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

Verres complexes :

- verres simple foyer sphère hors zone > -6 ou +6 dioptries ou cylindre > +4 dioptries) ;
- verres multifocaux ;
- verres progressifs.

Verres très complexes :

- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de -8,00 à +8,00 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de -4,00 à +4,00 dioptries

(7) Le remboursement des prothèses dentaires non remboursées par le régime de base est limité au forfait en euros.

(8) Pour les garanties non remboursées par le régime de base, le remboursement complémentaire se limite au forfait en euros.

PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale

FR : Frais réels

BR : base de remboursement s'appliquant aux régimes d'assurances maladie obligatoires français

Les remboursements régime d'assurance maladie obligatoire + part complémentaire sont limités aux frais réels.

Les franchises médicales ainsi que la participation forfaitaire de l'assuré (article L. 160-13 du code de la Sécurité sociale) ne pourront donner lieu à remboursement.

Les remboursements du régime conventionnel et du régime optionnel s'entendent part régime obligatoire non comprise.

Convention collective

**IDCC : 8262. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Côte-d'Or, Nièvre, Yonne)
(21 novembre 1997)**

(Étendue par arrêté du 23 mars 1998,
Journal officiel du 26 mars 1998)

AVENANT N° 62 DU 29 AVRIL 2019

NOR : AGRS1997229M

IDCC : 8262

Entre :

Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles de Bourgogne Franche-Comté FRSEA ;
Fédération régionale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de Bourgogne Franche-Comté FRCUMA ;

Fédération entrepreneurs des territoires Bourgogne EDT,

D'une part, et

FGA CFDT ;

Fédération CFTC de l'Agriculture ;

FGTA FO ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de mettre à jour les dispositions de la convention collective suite à la signature de l'avenant n° 49 du 15 mai 2018 à la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, lequel réduit notamment le délai de franchise relatif à la garantie incapacité temporaire de travail, de 7 jours à 3 jours. Dès lors, il n'y a plus lieu d'appeler de cotisation supplémentaire dans la présente convention.

Il s'agit ainsi de modifier la rédaction de l'article 53 de la convention collective en supprimant le paragraphe relatif au versement des indemnités journalières complémentaires dès le 4^e jour d'arrêt de travail en cas d'incapacité temporaire de travail.

D'autre part, les partenaires sociaux, souhaitant poursuivre la mise en place de garanties supplémentaires à destination des salariés cadres, conviennent d'une cotisation supplémentaire dans le cadre de la garantie relative à la retraite supplémentaire par rapport aux dispositions prévues dans la convention collective nationale du 2 avril 1952.

Le présent avenant ne comprend pas d'article relatif à des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. En effet, la branche de la production agricole comprenant majoritairement des structures de moins de 50 salariés, les dispositions ci-dessous énoncées tiennent déjà compte des spécificités de ces entreprises.

Article 1^{er}

Modification de l'article 53 de la convention collective

L'article 53 de la convention collective relatif au régime de prévoyance est réécrit comme suit :

« Les salariés cadres, ou cotisant au régime de retraite complémentaire des cadres en vertu d'une décision de l'AGIRC, sont bénéficiaires du régime complémentaire de prévoyance institué par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952.

En complément de ce régime national obligatoire, les salariés cadres, ou cotisant au régime de retraite complémentaire des cadres en vertu d'une décision de l'AGIRC, rattachés à la présente convention collective, bénéficient d'un régime de retraite supplémentaire plus élevé, en contrepartie du versement d'une cotisation dont le taux est fixé comme suit :

(En pourcentage.)

TRANCHE DU SALAIRE	TAUX GLOBAL surcotisation régionale	PART SALARIALE	PART PATRONALE
Tranche 1	1	0,42	0,58
Tranche 2	0,5	0,21	0,29

Article 2

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au 1^{er} jour du trimestre civil suivant la date de parution de son arrêté d'extension.

Article 3

Dépôt et extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, un exemplaire du présent avenant sera déposé auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une version sur support électronique est également communiquée à la DIRECCTE du lieu de signature de l'avenant.

Les parties conviennent de solliciter l'extension du présent avenant.

Fait à Pouilly-en-Auxois, le 29 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

Accord national

**CRÉATION DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION
ET D'INTERPRÉTATION DANS LES EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
ET SCIERIES AGRICOLES**

AVENANT N° 2 DU 4 JUILLET 2019

NOR : AGRS1997228M

Entre :

Fédération nationale du bois FNB ;

Union syndicale des rouisseurs et teilleurs de lin USRTL,

D'une part, et

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

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

Fédération CFTC de l'Agriculture CFTC-Agri ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application de l'accord national du 18 septembre 2018 est ainsi modifié :

Il est substitué l'alinéa suivant à la fin de l'article 1^{er} :

« Il est également applicable aux salariés et employeurs ayant pour activité principale le rouissage teillage de lin, le peignage, l'affinage, le cardage ou une autre transformation agro-industrielle du lin sur le territoire national, que les entreprises relèvent du régime général de sécurité sociale ou du régime de la mutualité sociale agricole, à l'exception des coopératives de teillage de lin et des filatures de fibres textiles qui ne sont pas concernées par le présent accord. Le code APE de ces entreprises est le 1310Z. »

Article 2

Dénomination de la CPPNI

Les parties signataires conviennent que la « commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des exploitations forestières et scieries agricoles » s'intitulera désormais « commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des exploitations forestières, des scieries agricoles et du rouissage, teillage de lin ».

En conséquence, l'accord modifié du 18 septembre 2018 s'intitulera désormais :

« Accord national du 18 septembre 2018 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des exploitations forestières des scieries agricoles et du rouissage, teillage de lin. »

Article 3

Dépôt de l'accord

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

Article 4

Dispositions diverses

4.1. Date d'effet de l'avenant

Le présent avenant prend effet à compter de la date de sa signature. Les parties conviennent de se rencontrer à la demande de l'une des parties signataires en cas de difficulté d'application du présent avenant.

4.2. Dépôt et extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale de mettre en œuvre les procédures de demande d'extension du présent avenant.

4.3. Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 4 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9032. – PRODUCTEURS DE L'HORTICULTURE,
DE LA PÉPINIÈRE**

(Allier)

(19 juin 1970)

(Étendue par arrêté du 1^{er} juillet 1971,
Journal officiel du 7 août 1971)

AVENANT N° 74 DU 21 MAI 2019

NOR : AGRS1997230M

IDCC : 9032

Entre :

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Allier ;

Fédération des entrepreneurs du territoire de l'Allier ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériels agricoles de l'Allier,

D'une part, et

Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière CGT Auvergne ;

Union départementale FO de l'Allier ;

Syndicat général agroalimentaire de l'Allier CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Afin de prendre compte de l'hospitalisation des enfants malades des salariés il est prévu un congé exceptionnel.

Il est apporté une précision sur le lien de parenté pour l'octroi d'un jour pour le décès des petits-enfants et des grands-parents.

Le montant de l'indemnité de licenciement est modifié pour prendre en compte la volonté initiale des parties.

Article 1^{er}

Le présent avenant ne comprend pas d'article relatif à des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. En effet, la branche de la production agricole de l'Allier comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés, les dispositions ci-dessous énoncées tiennent déjà compte des spécificités de ces entreprises.

Article 2

À l'article 34 *c* « Congés spéciaux » il est ajouté : « 3 jours en cas d'hospitalisation d'un enfant malade jusqu'à 16 ans, après 1 an d'ancienneté. »

À l'article 34 *c* « Congés spéciaux » il est ajouté après 1 jour pour le décès des petits-enfants et grands-parents, la précision suivante : « en ligne directe ou indirecte ».

Article 3

À l'article 52 « Indemnités de licenciement » la première phrase est modifiée ainsi : « un mois de salaire brut par année d'ancienneté » est remplacée par « 1/3 de mois de salaire brut par année d'ancienneté ».

Article 4

Le présent avenant est applicable au premier jour du trimestre civil suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Moulins, le 21 mai 2019.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE
POUR LES SALARIÉS NON CADRES
(Gers)**

(30 septembre 2009)

(Étendu par arrêté du 25 février 2010,
Journal officiel du 5 mars 2010)

AVENANT N° 3 DU 12 JUILLET 2019

NOR : AGRS1997232M

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Gers ;

Syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles, ruraux du Gers ;

Fédération départementale des CUMA du Gers,

D'une part, et

SNCEA CFE-CGC ;

Syndicat général agroalimentaire CFDT du Gers ;

Syndicat départemental FGTA FO ;

Syndicat départemental FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord collectif du régime de prévoyance des salariés non cadres du Gers du 30 septembre 2009.

Afin de faire bénéficier lesdits salariés des dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture, les partenaires sociaux décident d'appliquer le socle national de prévoyance défini dans l'accord national, auquel ils ajoutent les options nationales, dans l'objectif d'un meilleur niveau de couverture et d'une mutualisation nationale du risque.

Article 1^{er}

Révision de l'accord départemental du 30 septembre 2009

Le présent avenant constitue un accord de révision au sens des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

De plus, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi,

les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Les dispositions de l'accord départemental du 30 septembre 2009 sur un régime de prévoyance des salariés non cadres des exploitations agricoles, des entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers, et des CUMA du Gers, y compris ses avenants, sont totalement abrogées et remplacées par les dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance et ses avenants, pour la partie des dispositions relatives à la prévoyance complémentaire.

Toutefois, les partenaires sociaux du département du Gers ont décidé de faire bénéficier les salariés d'un système de garanties collectives obligatoires à un niveau supérieur au socle national.

C'est pourquoi ils ont choisi certaines des options nationales qui viennent compléter le socle national minimum obligatoire de la couverture prévoyance.

« Article 1^{er} »

Champ d'application

1.1. Champ d'application professionnel

Le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs et des salariés :

- des exploitations agricoles proprement dites (polyculture-élevage) ;
- des exploitations de cultures spécialisées (viticulture, cultures maraîchères, cultures fruitières, cultures légumières) ;
- des exploitations d'élevage ;
- des coopératives de cultures en commun et d'utilisation en commun de matériel agricole ;
- des entreprises du territoire ;
- des activités touristiques (agritourisme) ou de loisirs qui se situent dans le prolongement de l'activité ;
- des établissements de toute nature dirigés par le chef d'exploitation agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production.

Le présent accord est applicable à ces mêmes salariés, qu'ils soient au service d'exploitants individuels, de groupements ou de sociétés.

1.2. Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique aux salariés et employeurs dont le siège de l'exploitation se situe dans le département du Gers.

Article 2

Bénéficiaires

Par dérogation aux dispositions de l'accord national, les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés non cadres :

- justifiant d'une ancienneté de 3 mois continus dans l'entreprise pour les garanties incapacité temporaire et permanente de travail ;
- sans condition d'ancienneté pour les garanties décès.

À l'exclusion :

- des cadres ressortissants de la convention collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des VRP ressortissant d'autres dispositions conventionnelles obligatoires.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié atteint l'ancienneté requise.

Article 3

Garanties

Les employeurs des entreprises relevant du champ d'application visé à l'article 1^{er} de l'accord sont tenus obligatoirement de faire bénéficier à tous les salariés visés à l'article 2 des garanties prévoyance figurant dans le tableau ci-après et selon les dispositions relatives au dispositif prévoyance contenues dans l'accord national.

Tous les salariés visés à l'article 2 bénéficient des dispositions relatives à la mensualisation telle que prévue à l'article L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail.

Toutefois, les signataires du présent accord ont décidé d'améliorer le dispositif de mensualisation légale.

GARANTIES DE PREVOYANCE	
GARANTIES INCAPACITE DE TRAVAIL	Taux Prestations
<u>Incapacité temporaire de travail (ITT)</u>	
▶ Socle obligatoire conventionnel ITT	15% SB*
▶ Option ITT	15% SB*
<u>Mensualisation</u> (1 ^{ère} période et 2 ^{ème} période)	
▶ Option mensualisation légale avec amélioration	90% SB*
<u>Incapacité permanente de travail (IPP et Invalidité)</u>	
<u>Garanties IPP</u>	
▶ Socle obligatoire conventionnel IPP $\geq 2/3$	10% SB*
▶ Option IPP $\geq 2/3$	10% SB *
▶ Option $1/3 \leq IPP < 2/3$	20% SB*
<u>Garanties Invalidité</u>	
Socle obligatoire conventionnel Invalidité cat 2 ou 3	10% SB*
▶ Option Invalidité cat 2 ou 3	10% SB*
▶ Option Invalidité cat 1	20% SB*
GARANTIE DECES	Taux Prestations
<u>Capital décès</u>	
▶ Socle obligatoire conventionnel	100% SAB**
▶ Option Majoration enfant	25% SAB**
▶ Option Frais d'obsèques (hors décès du salarié)	100% du Plafond Mensuel de Sécurité Sociale (PMSS)
▶ Option Rente éducation	3% du Plafond Annuel de Sécurité Sociale (PASS)
- Jusqu'au 12 ^{ème} anniversaire	
- du 13 ^{ème} au 17 ^{ème} anniversaire	4,5% PASS
- du 18 ^{ème} au 26 ^{ème} anniversaire	6% PASS

* SB = Salaire Brut :

Le salaire servant de base au calcul des prestations incapacité de travail, temporaire et permanente, est égal au salaire brut ayant donné lieu à cotisation, limité à quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale et se rapportant :

Pour l'incapacité temporaire de travail : à la période de référence retenue par la Mutualité Sociale Agricole afin de déterminer le salaire journalier de référence servant au calcul de ses prestations ;

Pour l'incapacité permanente de travail : aux 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu l'arrêt de travail consécutif à une maladie professionnelle ou non, ou à un accident du travail, ou lorsque le salarié ne justifie pas de 12 mois entiers de rémunération dans l'entreprise adhérente, le salaire de référence pris en compte est le salaire mensuel moyen de la période considérée multiplié par 12.

**SAB = Salaire Annuel Brut :

Le salaire servant de base au calcul des prestations décès est égal au salaire annuel brut ayant donné lieu à cotisations.

La rémunération prise en compte se rapporte aux 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu le décès ou l'arrêt de travail si le décès a été précédé d'une période d'arrêt de travail.

En cas de décès intervenant avant 12 mois d'ancienneté, le capital est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du participant multiplié par 12.

Le descriptif des garanties optionnelles figurant dans le tableau de garanties ci-dessus est précisé ci-après :

Option « Incapacité temporaire de travail (ITT) »

L'option « ITT » permet d'augmenter le montant de l'indemnité journalière complémentaire servie en cas d'arrêt de travail (d'origine professionnelle ou non) du salarié.

Option « Mensualisation légale avec amélioration »

Selon les dispositions des articles L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail, tout salarié ayant 1 année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par le régime de base de sécurité sociale, à condition d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité et d'être pris en charge par le régime de base.

Afin de permettre aux entreprises visées à l'article 1^{er} de l'accord de faire face à l'obligation de maintien de salaire telle qu'elle résulte du présent accord, l'option mensualisation légale avec amélioration permet aux employeurs de s'assurer auprès d'un organisme assureur pour couvrir cette obligation.

Cette option comprend également une assurance des charges sociales prévoyant le versement d'indemnités correspondant aux charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires versées en cas d'incapacité temporaire de travail du participant pour la quote-part relative à la mensualisation légale.

Le montant de la prestation est servi sous déduction de l'indemnité journalière versée par le régime de base. Le versement de la prestation intervient :

- à compter du 1^{er} jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail (hors accident de trajet) ou à une maladie professionnelle ;
- à compter du 8^e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

Les indemnités journalières complémentaires sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS.

(Voir tableau page suivante.)

Ancienneté	Indemnisation à 90 % du salaire brut (sous déduction des IJ du régime de base)
3 mois à 6 ans	60 jours
6 à 11 ans	80 jours
11 à 16 ans	100 jours
16 à 21 ans	120 jours
21 à 26 ans	140 jours
26 à 31 ans	160 jours
31 ans et plus	180 jours

Option « Incapacité permanente de travail (invalidité catégorie 2 ou 3) »

L'option « Invalidité catégorie 2 ou 3 » permet d'augmenter le montant de la pension mensuelle complémentaire servie en cas d'attribution par le régime de base d'une pension (catégorie 2 ou 3) dans le cadre de l'assurance invalidité.

Option « Incapacité permanente de travail (invalidité catégorie 1) »

L'option « Invalidité catégorie 1 » consiste à servir une pension mensuelle complémentaire en cas d'attribution par le régime de base d'une pension (catégorie 1) dans le cadre de l'assurance invalidité.

Option « Incapacité permanente de travail ($IPP \geq 2/3$) »

L'option « $IPP \geq 2/3$ » permet d'augmenter le montant de la pension mensuelle complémentaire servie en cas d'attribution par le régime de base d'une rente correspondant à un taux d'incapacité au moins égal à 66,66 % dans le cadre de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles.

Option « Incapacité permanente de travail ($1/3 \leq IPP < 2/3$) »

Cette option consiste à servir une pension mensuelle complémentaire en cas d'attribution par le régime de base d'une rente correspondant à un taux d'incapacité compris entre 33,33 % et 66,66 % dans le cadre de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles.

Option « Majoration enfant »

L'option « Majoration enfant » permet le versement d'une majoration par enfant à charge du participant décédé.

Option « Frais d'obsèques »

L'option « Frais d'obsèques » consiste à verser une indemnité funéraire en cas de décès d'un ayant droit du salarié (conjoint, cocontractant d'un Pacs, concubin ou enfant à charge).

Option « Rente éducation »

En cas de décès du salarié, cette option consiste à verser aux enfants à charge une rente dont le montant varie selon l'âge. La rente est versée viagèrement aux enfants invalides déclarés avant leur 26^e anniversaire. Elle est doublée pour les orphelins des deux parents.

Article 4

Financement du dispositif prévoyance

Les garanties du socle obligatoire conventionnel sont assurées, pour tous les salariés, via une cotisation dont la part à la charge de l'employeur répond au minimum fixé par l'accord national du 10 juin 2008 dans ses dispositions relatives au dispositif prévoyance.

Les garanties du socle obligatoire et les garanties optionnelles obligatoires sont assurées, pour les garanties incapacité temporaire et permanente, pour tous les salariés ayant 3 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise, via une cotisation répartie de la façon suivante :

- mensualisation 100 % à la charge de l'employeur ;
- incapacité temporaire (ITT) 100 % à la charge du salarié ;
- incapacité permanente professionnelle (IPP) et Incapacité permanente privée (invalidité) : 35 % à la charge des employeurs et 65 % à la charge des salariés.

Les garanties du socle obligatoire et les garanties optionnelles obligatoires sont assurées, pour la garantie décès, pour tous les salariés sans condition d'ancienneté, via une cotisation répartie de la façon suivante :

- décès : 100 % à la charge des employeurs. »

Article 2

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant prendront effet à compter du 1^{er} jour du trimestre civil qui suivra la parution de l'arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} avril 2020.

Article 3

Formalités de dépôt

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

Fait à Auch, le 12 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE
EN AGRICULTURE DES SALARIÉS NON CADRES**

(Manche)

(28 juillet 2009)

(Étendu par arrêté du 7 décembre 2009,
Journal officiel du 15 décembre 2009)

AVENANT N° 6 DU 23 JUILLET 2019

NOR : *AGRS1997233M*

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Manche FDSEA,

D'une part, et

Union régionale des syndicats CFTC-Agri Basse-Normandie ;

SGA CFDT de la Manche ;

SNCEA CFE-CGC ;

Union départementale FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Il est rappelé que l'accord collectif faisant l'objet du présent avenant est un accord autonome de la convention collective du 28 septembre 1970 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, les exploitations de cultures légumières et maraîchères, et les coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) de la Manche (IDCC 9501).

Considérant les dernières modifications légales et réglementaires apportées aux dispositions relatives aux régimes complémentaires frais de santé, à savoir la prise en charge intégrale par la sécurité sociale et les complémentaires santé des équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires dans le cadre de la mise en place du reste à charge zéro (100 % santé) et la modification du cahier des charges des contrats responsables, les organisations professionnelles et syndicales ont décidé de mettre en conformité avec le 100 % santé les prestations proposées dans le présent régime complémentaire frais de santé.

Les organisations professionnelles et syndicales conviennent ainsi des modifications suivantes.

Article 1^{er}

La nature et le montant des prestations du présent régime sont présentés dans le tableau de l'annexe I du présent accord.

Ce tableau est modifié conformément à l'annexe I du présent avenant.

Article 2

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} janvier 2020.

Article 3

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé conformément aux dispositions légales.

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

Fait à Saint-Lô, le 23 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

TABEAU DES GARANTIES COMPLÉMENTAIRES FRAIS DE SANTÉ

Les remboursements interviennent y compris le remboursement de la sécurité sociale française ou de la MSA, dès lors qu'elle intervient.

FRAIS COUVERTS à com-
pter du

01/01/2020

Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :

HOSPITALISA- TION (1) en établissement conventionné ou non (2)	Frais de séjour		100 % BR
	Honoraires	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	255 % BR
		Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	200 % BR
	Forfait journalier hospitalier (3) Non remboursé par la Sécurité sociale ou la MSA Chambre particulière (4) Non remboursé par la Sécurité sociale ou la MSA		100 % DE sans limitation de durée
		Par nuitée (hospitalisation)	75 € pendant 60 jours maximum puis 25 €
		Par nuitée (maternité)	80 €
		Par nuitée (psychiatrie)	75 € pendant 45 jours par an
		Par journée (hospitalisation en ambulatoire)	30 €
	Lit d'accompagnant (4) Non remboursé par la Sécurité sociale ou la MSA		Bénéficiaire dont l'âge est < à 16 ans - par nuitée 50 € pendant 10 jours maximum puis 30 €
	Allocation maternité	par enfant, limitée à la dépense engagée	40% PMSS
DENTAIRE (5) auprès d'un professionnel	Soins et prothèses 100 % Santé**		À compter du 01/01/20 pour les couronnes et bridges et dès le 01/01/21 pour les autres prothèses du panier dentaire. sans reste à payer (12)
	Soins	Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie	100 % BR
		Inlay/onlay	250 % BR
		Parodontologie non remboursée par la Sécurité sociale ou la MSA - par an et par bénéficiaire	100 €
	Prothèses autres que 100 % Santé		
	Prothèses remboursées	Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale ou la MSA (inlay-onlay, couronne transitoire, inlay-core, couronne définitive, bridge, geste complémentaire, prothèse amovible ou réparation)	350 % BR plus un plafond annuel et par bénéficiaire égal à 12 % PMSS
	Prothèses non remboursées et Implantologie	Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale ou la MSA : couronnes et piliers de bridges sur dents non délabrées (vivantes) Fausse racine et pilier implantaire non remboursés par la Sécurité Sociale ou la MSA Par an et par bénéficiaire	500 €
	Orthodontie (7)	Remboursée par la Sécurité sociale ou la MSA - par semestre de traitement et par bénéficiaire	300 % BR
		Non remboursée par la Sécurité sociale ou la MSA - par an et par bénéficiaire	200 €
OPTIQUE ÉQUIPEMENT (1 monture + 2 verres) Pour tous les cas de renouvellements, y compris anticipés, se référer aux Conditions générales	Équipement 100 % Santé** (classe A)		sans reste à payer (13)
	Équipement autre que 100 % Santé (classe B)		Grille Optique
	Lentilles	Lentilles prescrites remboursées par la Sécurité sociale ou la MSA (10)	100 % BR + 200 €/an/bénéficiaire
		Lentilles prescrites, y compris jetables, non remboursées par la Sécurité sociale ou la MSA - par an et par bénéficiaire (10)	200 €
		Chirurgie optique réfractive	Par œil 500 €

Jusqu'au 31/12/2020 :		Appareil auditif remboursé par la Sécurité sociale ou la MSA - par an et par bénéficiaire	400 % BR plus un plafond annuel et par bénéficiaire égal à 12 % du PMSS
Accessoires et fournitures		Piles non remboursées par la Sécurité sociale ou la MSA pour appareil auditif - par an et par bénéficiaire	non couvert
À compter du 01/01/2021 :		Renouvellement par appareil tous les 4 ans	
Équipement 100 % Santé** (classe I***)			sans reste à payer (13)
Équipement autre que 100 % Santé (classe II***)		Limité à 1700 € TTC par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité sociale ou de la MSA	
		Bénéficiaire dont l'âge est ≤ à 20 ans ou atteint de cécité****	122 % BR
		Bénéficiaire dont l'âge est > à 20 ans	400 % BR + 12 % du PMSS
Accessoires et fournitures			100 % BR

Honoraires médicaux			
Consultation / visite / consultation en ligne			
	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*		250 % BR
	Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*		200 % BR
Actes techniques médicaux			
	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*		220 % BR
	Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*		200 % BR
Actes d'imagerie médicale			
	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*		210 % BR
	Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*		190 % BR
Honoraires paramédicaux			
	pédicures-podologues		200 % BR
Analyses et examens de laboratoire			180 % BR
Matériel médical		Appareillage et prothèses médicales, hors aides auditives et optique	285 % BR
	Fauteuil roulant - par an et par bénéficiaire		200 €
Frais de transport sanitaire		Ambulance, taxi conventionné - hors SMUR (11)	100 % BR
Cures thermales			
	Honoraires, forfaits de surveillance médicale et thermique		100 % BR
	Forfait transport et hébergement thermal - forfait global annuel		150 €
Médicaments			
	Médicaments remboursés à 65%		100 % BR
	Médicaments remboursés à 30%		100 % BR
	Médicaments remboursés à 15%		100 % BR
	Médicaments prescrits non remboursés par la Sécurité sociale ou la MSA - par an et par bénéficiaire		40 €
	Sevrage tabagique remboursé ou non remboursé par la Sécurité sociale ou la MSA - par an et par bénéficiaire		150 €
	Vaccins non remboursés par la Sécurité sociale ou la MSA - par an et par bénéficiaire		40 €
Médecine additionnelle et de prévention		Sur présentation d'une facture originale établie par le professionnel Non remboursée par la Sécurité sociale ou la MSA	
	Ostéopathe, chiropracteur, acupuncteur, sophrologue - par consultation et par bénéficiaire dans la limite de 4 séances par an		30 €

BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale. **BR - SS** = Base de remboursement retenue par la Sécurité sociale moins le remboursement de la Sécurité sociale. **DE** = Dépense Effective : montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la Sécurité sociale. **TM** = Ticket Modérateur : différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire d'un euro ou d'une franchise). **RO** = Régime obligatoire (Sécurité sociale). **RC** = Régime complémentaire. **PMSS** = Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif au 01/01/2019 : 3377 €).

* **Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CO (en Chirurgie et Obstétrique)** : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le site annuaire.sante.ameli.fr est à la disposition de tous.

** Tels que définis réglementairement : **dispositif 100 % Santé** par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximum fixés.

*** Voir la liste réglementaire des options de la liste A et de la liste B dans les Conditions générales.

**** La cécité se définit par une acuité visuelle inférieure à 1/20e après correction.

***** Y compris le remboursement de la Sécurité sociale.

(1) En médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hors chirurgie esthétique.

(2) En établissement non conventionné, la prise en charge est limitée au ticket modérateur.

(3) Hors établissements médico-sociaux (Maison d'Accueil Spécialisée, maison de retraite, EHPAD), tels que définis à l'article L.312-1 du Code de l'action sociale et des familles.

(4) Hors établissements non conventionnés. La prise en charge est limitée à 90 jours par an pour les séjours en psychiatrie. La chambre de jour correspond à une chambre pour une chirurgie et/ou anesthésie ambulatoire avec admission et sortie le même jour.

(5) Hors accord de prise en charge, les prestations sont minorées de 20 % comparées aux prestations versées sur accord de prise en charge. La minoration de 20 % des prestations hors accord de prise en charge préalable ne concerne pas la ligne « Soins dentaires ».

(6) Les forfaits sont calculés et proratisés sur la base d'un semestre de traitement.

(8) En cas d'atteinte du plafond, la prise en charge à hauteur du TM + 25 % BR est assurée.

(9) Les prestations dans le réseau KALIXIA et hors réseau ne sont pas cumulatives. La prise en charge des prestations indiquées, remboursées par la Sécurité sociale, est assurée à minima au ticket modérateur.

(10) Les prestations "remboursées" et "non remboursées" ne sont pas cumulatives. Le forfait est versé pour l'une ou l'autre des prestations.

(11) SMUR : Service médical d'urgence régional. Organisation régionale mettant à la disposition du SAMU une ambulance médicalisée permettant d'assurer les premiers soins et le transport d'un malade dans un service hospitalier.

(12) Dans la limite des frais réellement engagés et des honoraires limites de facturation définies aux Conditions générales.

(13) Dans la limite des frais réellement engagés et des prix limites de vente définis aux Conditions générales.

Grille Optique - Kalivia

Les garanties VERRES et MONTURE s'entendent Y COMPRIS le remboursement de la Sécurité sociale ou de la MSA.

VERRES					
Classe de défaut visuel	Défaut visuel		Dans le réseau 100% DE	Hors réseau	
	Myopie ou hypermétropie (en dioptries)	Astigma-tisme (en dioptries)	0 € à charge sur les verres indiqués ci-dessous	Verre simple foyer	Verre progressif
Classe 1	De 0 à 2	Inf ou = à 2,00	Frais réels (*)	100 €	200 €
Classe 2	De 0 à 2	De 2,25 à 4	Frais réels (*)	105 €	250 €
	De 2,25 à 4	Inf ou = à 2,00			
Classe 3	De 2,25 à 4	De 2,25 à 4	Frais réels (*)	135 €	265 €
	De 4,25 à 6	Inf ou = à 4,00			
Classe 4	De 6,25 à 8	Inf ou = à 4,00	Frais réels (*)	150 €	300 €
	De 0 à 8	Sup ou = à 4,25			
Classe 5	Sup ou = à 8,25	Tous cylindres	Frais réels (*)	200 €	300 € pour les ayants droit mineurs 325 € pour tous les autres bénéficiaires
MONTURE					
Monture remboursée par la SS ou la MSA			Plafond par bénéficiaire égal à 100 Euros		

(*) : dans la limite des plafonds du contrat responsable

Accord national
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE EN AGRICULTURE
(24 novembre 2015)

AVENANT N° 2 DU 4 JUILLET 2019

NOR : AGRS1997227M

Entre :

Fédération nationale des entrepreneurs des territoires FNEDT ;

Fédération nationale du bois FNB ;

Forestiers privés de France FPF,

D'une part, et

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;

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

Fédération CFTC de l'agriculture ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La réforme 100 % santé qui vise à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements optiques, prothèses auditives et soins prothétiques dentaires est inscrite dans l'article 51 de la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019.

Ce même article dispose que « les organisations liées par une convention de branche ou un accord professionnel permettant aux salariés de bénéficier de la couverture minimale prévue à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale engagent une négociation afin que la convention ou l'accord soient rendus conformes avant le 1^{er} janvier 2020, aux conditions prévues à l'article L. 871-1 du même code, dans sa rédaction résultant de la présente loi ».

Par le présent avenant, les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs agricoles ont entendu répondre à cet engagement de mise en conformité en adaptant au nouveau cahier des charges des contrats responsables les garanties concernées.

Ainsi les garanties relatives à certains équipements optiques, les aides auditives et les soins prothétiques dentaires du socle national minimum obligatoire et des régimes 1 et 2 sont mis en conformité/adaptés/améliorés.

Article 1^{er}

Modifications apportées à l'accord

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs signataires décident d'apporter les modifications suivantes :

Les tableaux de garanties sont remplacés par les tableaux ci-après, en annexe I du présent avenant.

Article 2

Dispositions complémentaires

Les organisations signataires du présent accord conviennent que les autres dispositions en vigueur restent inchangées.

Article 3

Dispositions spécifiques. – Entreprises de 50 salariés

Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de 50 salariés et de 50 salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une situation uniforme compte tenu de la structure et de la taille des entreprises des secteurs d'activité concernés.

Article 4

Date d'effet

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2020.

Article 5

Dépôt et Extension

Les parties signataires demandent à la partie la plus diligente d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du ministère et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

Article 6

Clause de sauvegarde

En cas de dispositions ultérieures de nature législative, réglementaire ou conventionnelle ayant une incidence sur le présent accord postérieur à sa date de signature, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

Article 7

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8

Adhésion

Toute organisation syndicale ou toute entreprise peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Article 9

Dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé, par l'une ou l'autre des parties signataires, moyennant un préavis de 3 mois dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

En cas de dénonciation par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la nouvelle négociation doit s'engager dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation.

Fait à Paris, le 4 juillet 2019

(Suivent les signatures).

ANNEXE I

Garanties "socle" et "options" sous déduction du régime MSA		MSA	Remboursement complémentaire	TOTAL SOCLE NATIONAL MINIMUM OBLIGATOIRE	TOTAL SOCLE NATIONAL MINIMUM OBLIGATOIRE au 1 ^{er} janvier 2020 100 % Santé
SOINS COURANTS					
Généraliste / Spécialiste (DPTM) (1)		70% BR	30% BR	100% BR	100% BR
Généraliste / Spécialiste (Non DPTM) (1)		70% BR	30% BR	100% BR	100% BR
Acte Technique (DPTM) (1)		70% BR	30% BR	100% BR	100% BR
Acte Technique (Non DPTM) (1)		70% BR	30% BR	100% BR	100% BR
Radiologie (radio, scanner, IRM...) DPTM (1)		70% BR	30% BR	100% BR	100% BR
Radiologie (radio, scanner, IRM...) Non DPTM (1)		70% BR	30% BR	100% BR	100% BR
Sages-femmes		70% BR	30% BR	100% BR	100% BR
Auxiliaire médical		60% BR	40% BR	100% BR	100% BR
Analyse médicale		60% ou 70% BR	40% ou 30% BR	100% BR	100% BR
Médecine douce (ostéo, acu, chiro, sophro)		-	30 € par séance	30 € par séance (max 1 séance /an)	30 € par séance (max 1 séance /an)
Actes de prévention (2)		De 35% à 70%	65% ou 30% BR	100% BR	100% BR
Pharmacie	SMR majeur	65% BR	35% BR	100% BR	100% BR
	SMR modéré	30% BR	70% BR	100% BR	100% BR
	SMR faible	15% BR	85% BR	100% BR	100% BR
Orthopédie et autres prothèses		60% BR ou 100% BR	40% BR ou 0% BR	100% BR	100% BR
HOSPITALISATION (conventionné ou non) (3)					
Frais de séjour		80% ou 100% BR	20% ou 0% BR	100% BR	100% BR
Honoraires médicaux et chirurgicaux		80% ou 100% BR	20% ou 0% BR	100% BR	100% BR
Dépassements d'honoraires (DPTM) (1)		-	155% BR	155% BR	155% BR
Dépassements d'honoraires (Non DPTM) (1)		-	100% BR	100% BR	100% BR
Forfait Journalier Hospitalier		-	100% FR	100% FR	100% FR
Forfait de 24 € sur les actes lourds (coeff ≥ 60 et ≥ 120 €)		-	100% FR	100% FR	100% FR
Chambre particulière		-	25 € / jour	25 € / jour	25 € / jour
Frais accompagnant (moins de 16 ans)		-	-	-	-
Frais de transport		65% BR	35% BR	100% BR	100% BR
Maternité (4)		-	1/3 PMSS	1/3 PMSS	1/3 PMSS
Chambre particulière Maternité		-	25 € / jour	25 € / jour	25 € / jour
Psychiatrie (chambre particulière)		-	25 € / jour	25 € / jour	25 € / jour
Cure thermique (y/c forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais d'hébergement et frais de transport)		65% BR à 70% BR	-	65% BR à 70% BR	65% BR à 70% BR

Garanties "socle" et "options" sous déduction du régime MSA	MSA	Remboursement complémentaire	TOTAL SOCLE NATIONAL MINIMUM OBLIGATOIRE	TOTAL SOCLE NATIONAL MINIMUM OBLIGATOIRE au 1er janvier 2020 100 % Santé		
DENTAIRE				TOTAL SOCLE au 01/01/2020 100 % Santé	TOTAL SOCLE au 01/01/2020 Tarifs Maitrisés	TOTAL SOCLE au 01/01/2020 Tarifs Libres
Soins Dentaires	70% BR	30 % BR	100% BR	100 % BR		
Inlay Core (acceptés par le régime de base)	-	-	-	Sans Reste à Charge	113 € / acte	113 € / acte
Prothèses transitoires	-	-	-	Sans Reste à Charge	60 € / acte	60 € / acte
Prothèses fixes	-	-	-	Sans Reste à Charge	188 % BR	+ 350 € / an
Prothèses amovibles ou Bridges	-	-	-	125% en 2020 Sans Reste à Charge à compter de 2021	210 % BR	
Orthodontie acceptée	70% BR ou 100% BR	90% BR ou 60% BR	160% BR	160 % BR		
Orthodontie refusée	-	-	-	-		
Inlays Onlays (acceptés par le régime de base)	-	-	-	-	125 € / acte	125 € / acte
OPTIQUE				TOTAL SOCLE au 01/01/2020 100 % Santé Classe A	Mixte	TOTAL SOCLE au 01/01/2020 Tarifs Libres Classe B
Fréquence de prise en charge			Tous les 2 ans ⁽⁵⁾	Tous les 2 ans à partir de 16 ans		
Monture seule	-	-	-	Sans Reste à Charge	Possibilité de panacher le Socle 100 % Santé avec le Socle Tarifs libres	30 €
1 verre simple	-	-	-	Sans Reste à Charge		100 €
1 verre complexe	-	-	-	Sans Reste à Charge		175 €
1 verre très complexe	-	-	-	Sans Reste à Charge		175 €
Lentilles (refusées et acceptées par la SS)	Néant ou 60% BR	40% BR+ 100€	100% BR + 100 € / an	100% BR + 100 € / an		
Autres prestations sur verres et montures : filtres, prismes et adaptation de la prescription	-	-	-	100 % BR		
AIDES AUDITIVES				TOTAL SOCLE au 01/01/2020 100 % Santé Classe I		TOTAL SOCLE au 01/01/2020 Tarifs Libres Classe II
Fréquence de prise en charge				Une aide auditive tous les 4 ans par oreille de date à date, dès 2021		
Prothèse auditive jusqu'à 20 ans inclus	-	-	-	1 400 € en 2020 Sans Reste à charge à partir de 2021	1 600 €	
Prothèse auditive à partir de 20 ans	-	-	-	550 € en 2020 Sans Reste à charge à partir de 2021	530 € en 2020 et 560 € en 2021	
Réparation en Entretien	-	-	-	100 % BR		
SUBSTITUTS NICOTINIQUES						
Patch, gomme, pastille, inhalateur ... (6)	100% FR dans la limite de 150 € par année civile et par bénéficiaire	-	100% FR dans la limite de 150 € par année civile et par bénéficiaire	100% FR dans la limite de 150 € par année civile et par bénéficiaire		

Garanties "socle" et "options" sous déduction du régime MSA		MSA	Remboursement complémentaire	TOTAL SOCLE NATIONAL MINIMUM OBLIGATOIRE	REMBOURSEMENT COMPLEMENTAIRE REGIME 1	TOTAL REGIME 1 au 1er janvier 2020 100 % Santé
SOINS COURANTS						
Généraliste / Spécialiste (DPTM) (1)		70% BR	30% BR	100% BR	50 % BR	150% BR
Généraliste / Spécialiste (Non DPTM) (1)		70% BR	30% BR	100% BR	30% BR	130% BR
Acte Technique (DPTM) (1)		70% BR	30% BR	100% BR	-	100% BR
Acte Technique (Non DPTM) (1)		70% BR	30% BR	100% BR	-	100% BR
Radiologie (radio, scanner, IRM...) DPTM (1)		70% BR	30% BR	100% BR	-	100% BR
Radiologie (radio, scanner, IRM...) Non DPTM (1)		70% BR	30% BR	100% BR	-	100% BR
Sages-femmes		70% BR	30% BR	100% BR	-	100% BR
Auxiliaire médical		60% BR	40% BR	100% BR	-	100% BR
Analyse médicale		60% ou 70% BR	40% ou 30% BR	100% BR	-	100% BR
Médecine douce (ostéo, acu, chiro, sophro)		-	30 € par séance	30 € par séance (max 1 séance /an)	30 € par séance	30 € par séance (max 2 séance /an)
Actes de prévention (2)		De 35% à 70%	65% ou 30% BR	100% BR	-	100% BR
Pharmacie	SMR majeur	65% BR	35% BR	100% BR	-	100% BR
	SMR modéré	30% BR	70% BR	100% BR	-	100% BR
	SMR faible	15% BR	85% BR	100% BR	-	100% BR
Orthopédie et autres prothèses		60% BR ou 100% BR	40% BR ou 0% BR	100% BR	-	100 % BR
HOSPITALISATION (conventionné ou non) (3)						
Frais de séjour		80% ou 100% BR	20% ou 0% BR	100% BR	50 % BR	150% BR
Honoraires médicaux et chirurgicaux		80% ou 100% BR	20% ou 0% BR	100% BR	-	100% BR
Dépassements d'honoraires (DPTM) (1)		-	155% BR	155% BR	-	155% BR
Dépassements d'honoraires (Non DPTM) (1)		-	100% BR	100% BR	-	100% BR
Forfait Journalier Hospitalier		-	100% FR	100% FR	-	100% FR
Forfait de 24 € sur les actes lourds (coeff ≥ 60 et ≥ 120 €)		-	100% FR	100% FR	-	100% FR
Chambre particulière		-	25 € / jour	25 € / jour	15 € par jour (max 60 jours / an) puis 25€	40 € / jour (max 60 jours / an) puis 25 €
Frais accompagnant (moins de 16 ans)		-	-	-	-	-
Frais de transport		65% BR	35% BR	100% BR	-	100% BR
Maternité (4)		-	1/3 PMSS	1/3 PMSS	-	1/3 PMSS
Chambre particulière Maternité		-	25 € / jour	25 € / jour	-	25 € / jour
Psychiatrie (chambre particulière)		-	25 € / jour	25 € / jour	-	25 € / jour
Cure thermique (y/c forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais d'hébergement et frais de transport)		65% BR à 70% BR	-	65% BR à 70% BR	-	65% BR à 70% BR

Garanties "socle" et "options" sous déduction du régime MSA	MSA	Remboursement complémentaire	TOTAL SOCLE NATIONAL MINIMUM OBLIGATOIRE	REMBOURSEMENT COMPLEMENTAIRE REGIME 1	TOTAL REGIME 1 au 1er janvier 2020 100 % Santé		
DENTAIRE					TOTAL REGIME 1 au 01/01/2020 100 % Santé	TOTAL REGIME 1 au 01/01/2020 Tarifs Maîtrisés	TOTAL REGIME 1 au 01/01/2020 Tarifs Libres
Soins Dentaires	70% BR	30 % BR	100% BR	25%BR	125 % BR		
Inlay Core (acceptés par le régime de base)	-	-	-	-	Sans Reste à Charge	135 € /acte	135 € /acte
Prothèses transitoires	-	-	-	-	Sans Reste à Charge	60 € / acte	60 € / acte
Prothèses fixes	-	-	-	-	Sans Reste à Charge	188 % BR	} + 400€/an
Prothèses amovibles ou Bridges	-	-	-	-	150% en 2020 Sans Reste à Charge à compter de 2021	210 % BR	
Orthodontie acceptée	70% BR ou 100% BR	90% BR ou 60% BR	160% BR	40%BR	200 % BR		
Orthodontie refusée	-	-	-	25%BR	25%BR		
Inlays Onlays (acceptés par le régime de base)	-	-	-	-	-	175 € / acte	175 € / acte
OPTIQUE					TOTAL REGIME 1 au 01/01/2020 100 % Santé Classe A	Mixte	TOTAL REGIME 1 au 01/01/2020 Tarifs Libres Classe B
Fréquence de prise en charge			Tous les 2 ans ⁽⁵⁾		Tous les 2 ans à partir de 16 ans		
Monture seule	-	-	-	-	Sans Reste à Charge	Possibilité de panacher le Socle 100 % Santé avec le Socle Tarifs libres	30 €
1 verre simple	-	-	-	-	Sans Reste à Charge		150 €
1 verre complexe	-	-	-	-	Sans Reste à Charge		175 €
1 verre très complexe	-	-	-	-	Sans Reste à Charge		187.5 €
Lentilles (refusées et acceptées par la SS)	Néant ou 60% BR	40% BR+ 100€	100% BR + 100 € / an	100 € / an	100% BR + 200 € / an		
Autres prestations sur verres et montures : filtres, prismes et adaptation de la prescription	-	-	-	-	100 % BR		
AIDES AUDITIVES					TOTAL REGIME 1 au 01/01/2020 100 % Santé Classe I	TOTAL REGIME 1 au 01/01/2020 Tarifs Libres Classe II	
Fréquence de prise en charge					Une aide auditive tous les 4 ans par oreille de date à date, dès 2021		
Prothèse auditive jusqu'à 20 ans inclus	-	-	-	-	1 400 € en 2020 Sans Reste à charge à partir de 2021	1 700 €	
Prothèse auditive à partir de 20 ans	-	-	-	-	750 € en 2020 Sans Reste à charge à partir de 2021	730 € en 2020 (760 € en 2021)	
Réparation en Entretien	-	-	-	-	100 % BR		
SUBSTITUTS NICOTINIQUES							
Patch, gomme, pastille, inhalateur ... (6)	100% FR dans la limite de 150 € par année civile et par bénéficiaire	-	100% FR dans la limite de 150 € par année civile et par bénéficiaire	-	100% FR dans la limite de 150 € par année civile et par bénéficiaire		

Garanties "socle" et "options" sous déduction du régime MS		MSA	Remboursement complémentaire	TOTAL SOCLE NATIONAL MINIMUM OBLIGATOIRE	REMBOURSEMENT COMPLEMENTAIRE REGIME 2	TOTAL REGIME 2 au 1er janvier 2020 100 % Santé
SOINS COURANTS						
Généraliste / Spécialiste (DPTM) (1)		70% BR	30% BR	100% BR	100 % BR	200% BR
Généraliste / Spécialiste (Non DPTM) (1)		70% BR	30% BR	100% BR	80% BR	180% BR
Acte Technique (DPTM) (1)		70% BR	30% BR	100% BR	50% BR	150% BR
Acte Technique (Non DPTM) (1)		70% BR	30% BR	100% BR	30% BR	130% BR
Radiologie (radio, scanner, IRM...) DPTM (1)		70% BR	30% BR	100% BR	50% BR	150% BR
Radiologie (radio, scanner, IRM...) Non DPTM (1)		70% BR	30% BR	100% BR	30% BR	130% BR
Sages-femmes		70% BR	30% BR	100% BR	50% BR	150% BR
Auxiliaire médical		60% BR	40% BR	100% BR	50% BR	150% BR
Analyse médicale		60% ou 70% BR	40% ou 30% BR	100% BR	-	100% BR
Médecine douce (ostéo, acu, chiro, sophro)		-	30 € par séance	30 € par séance (max 1 séance /an)	30 € par séance (max 3 séances /an)	30 € par séance (max 4 séance /an)
Actes de prévention (2)		De 35% à 70%	65% ou 30% BR	100% BR	-	100% BR
Pharmacie	SMR majeur	65% BR	35% BR	100% BR	-	100% BR
	SMR modéré	30% BR	70% BR	100% BR	-	100% BR
	SMR faible	15% BR	85% BR	100% BR	-	100% BR
Orthopédie et autres prothèses		60% BR ou 100% BR	40% BR ou 0% BR	100% BR	-	100% BR
HOSPITALISATION (conventionné ou non) (3)						
Frais de séjour		80% ou 100% BR	20% ou 0% BR	100% BR	50 % BR	150% BR
Honoraires médicaux et chirurgicaux		80% ou 100% BR	20% ou 0% BR	100% BR	-	100% BR
Dépassements d'honoraires (DPTM) (1)		-	155% BR	155% BR	25% BR	180% BR
Dépassements d'honoraires (Non DPTM) (1)		-	100% BR	100% BR	-	100% BR
Forfait Journalier Hospitalier		-	100% FR	100% FR	-	100% FR
Forfait de 24 € sur les actes lourds (coeff ≥ 60 et ≥ 120 €)		-	100% FR	100% FR	-	100% FR
Chambre particulière		-	25 € / jour	25 € / jour	15 € par jour (max 60 jours / an) puis 25€	40 € / jour
Frais accompagnant (moins de 16 ans)		-	-	-	25 € par jour	25 € par jour
Frais de transport		65% BR	35% BR	100% BR	-	100% BR
Maternité (4)		-	1/3 PMSS	1/3 PMSS	-	1/3 PMSS
Chambre particulière Maternité		-	25 € / jour	25 € / jour	-	25 € / jour
Psychiatrie (chambre particulière)		-	25 € / jour	25 € / jour	-	25 € / jour
Cure thermique (y/c forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais d'hébergement et frais de transport)		65% BR à 70% BR	-	65% BR à 70% BR	-	65% BR à 70% BR

Garanties "socle" et "options" sous déduction du régime MSA	MSA	Remboursement complémentaire	TOTAL SOCLE NATIONAL MINIMUM OBLIGATOIRE	REMBOURSEMENT COMPLEMENTAIRE REGIME 2	TOTAL REGIME 2 au 1er janvier 2020 100 % Santé		
DENTAIRE					TOTAL REGIME 2 au 01/01/2020 100 % Santé	TOTAL REGIME 2 au 01/01/2020 Tarifs Maitrisés	TOTAL REGIME 2 au 01/01/2020 Tarifs Libres
Soins Dentaires	70% BR	30 % BR	100% BR	75%BR	175 % BR		
Inlay Core (acceptés par le régime de base)	-	-	-	-	Sans Reste à Charge	158 € /acte	158 € /acte
Prothèses transitoires	-	-	-	-	Sans Reste à Charge	60 € / acte	60 € / acte
Prothèses fixes	-	-	-	-	Sans Reste à Charge	322 % BR	+ 400 € / an
Prothèses amovibles ou Bridges	-	-	-	-	175% en 2020 Sans Reste à Charge à compter de 2021	360% BR	
Orthodontie acceptée	70% BR ou 100% BR	90% BR ou 60% BR	160% BR	90%BR	250 % BR		
Orthodontie refusée	-	-	-	75%BR	75 % BR		
Inlays Onlays (acceptés par le régime de base)	-	-	-	-	-	225 € / acte	225 € / acte
OPTIQUE					TOTAL REGIME 2 au 01/01/2020 100 % Santé Classe A	Mixte	TOTAL REGIME 2 au 01/01/2020 Tarifs Libres Classe B
Fréquence de prise en charge			Tous les 2 ans ⁽⁵⁾	Tous les 2 ans ⁽⁵⁾	Tous les 2 ans à partir de 16 ans y compris RO		
Monture seule	-	-	-	-	Sans Reste à Charge	Possibilité de panacher le Socle 100 % Santé avec le Socle Tarifs libres	30 €
1 verre simple	-	-	-	-	Sans Reste à Charge		150 €
1 verre complexe	-	-	-	-	Sans Reste à Charge		188 €
1 verre très complexe	-	-	-	-	Sans Reste à Charge		200 €
Lentilles (refusées et acceptées par la SS)	Néant ou 60% BR	40% BR+ 100€	100% BR + 100 € / an	100 € / an	100% BR + 200 € / an		
Autres prestations sur verres et montures : filtres, prismes et adaptation de la prescription	-	-	-	-	100 % BR		
AIDES AUDITIVES					TOTAL REGIME 2 au 01/01/2020 100 % Santé Classe I	TOTAL REGIME 2 au 01/01/2020 Tarifs Libres Classe II	
Fréquence de prise en charge					Une aide auditive tous les 4 ans par oreille de date à date, dès 2021		
Prothèse auditive jusqu'à 20 ans inclus	-	-	-	-	1 400 € en 2020 Sans Reste à charge à partir de 2021		1 700 €
Prothèse auditive à partir de 20 ans	-	-	-	-	1100 € en 2020 Sans Reste à charge à partir de 2021		1 080 € en 2020 (1110 € en 2021)
Réparation en Entretien	-	-	-	-	100 % BR		
SUBSTITUTS NICOTINIQUES							

Patch, gomme, pastille, inhalateur ... (6)	100% FR dans la limite de 150 € par année civile et par bénéficiaire	-	100% FR dans la limite de 150 € par année civile et par bénéficiaire	-	100% FR dans la limite de 150 € par année civile et par bénéficiaire
--	--	---	--	---	--

Légende :

(1) Médecin signataire ou non signataire du Dispositif de Pratique Tarifaire Maîtrisée (DPTM).

(2) Actes de prévention : tous les actes de prévention (cf. arrêté du 8 juin 2006 pris pour l'application de l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale et fixant la liste des prestations de prévention prévues à l'article R. 871-2 du même code) sont pris en charge au titre du contrat (pour information à la date du 18/11/2014) : détartrage annuel

même code) sont pris en charge au titre du contrat (pour information à la date du 18/11/2014) : 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, pneumocoques, selon âge).

(3) Sont pris en compte les remboursements liés aux hospitalisations médicales, chirurgicales, obstétriques, psychiatriques et ambulatoires. Ne sont pas pris en compte les remboursements liés aux longs séjours suivants : les longs séjours en maison de cure médicale et de retraite pour personnes âgées.

(4) Dans la limite des frais réellement engagés

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

(6) Ces substituts doivent être prescrits par 1 ordonnance consacrée exclusivement à ces produits et doivent figurer sur la liste des produits pris en charge.

Directeur de la publication : Yves Struillou

165190440-001119

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
