



©rcfotostock - stock.adobe.com



Ministère du travail

Ministère de l'agriculture
et de l'alimentation

Bulletin officiel

Conventions collectives



Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative

2020-07
29 février 2020



Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2020-07 du 29 février 2020

Ministère du travail.....	1
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	91

conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2020-07 du 29 février 2020

Conventions, avenants et accords

	Pages
Bâtiment (Bourgogne-Franche-Comté [ouvriers, entreprises jusqu'à 10 salariés]) : accord du 12 septembre 2019 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2020 (Bourgogne-Franche-Comté).....	3
Bâtiment (Bourgogne-Franche-Comté [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 12 septembre 2019 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2020 (Bourgogne-Franche-Comté).....	5
Bâtiment (Bourgogne-Franche-Comté [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 12 septembre 2019 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2020 (Bourgogne-Franche-Comté).....	7
Bâtiment (Bourgogne-Franche-Comté [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 12 septembre 2019 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2020 (Bourgogne-Franche-Comté).....	9
Boucherie, boucherie-charcuterie : avenant n° 61 du 4 décembre 2019 relatif au régime frais de soins de santé.....	11
Médico-techniques (négoce et prestations de services) : accord du 11 décembre 2019 relatif aux certifications éligibles au dispositif de formation « Pro-A ».....	29
Médico-techniques (négoce et prestations de services) : avenant n° 2 du 19 septembre 2019 à l'accord du 2 décembre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé.....	38
Médico-techniques (négoce et prestations de services) : avenant n° 3 du 19 septembre 2019 à l'accord du 18 octobre 2005 relatif à la négociation.....	45
Médico-techniques (négoce et prestations de services) : avenant du 19 septembre 2019 à l'article n° 11.2 de la convention collective relatif à l'indemnisation du salarié en cas de maladie et accident.....	48
Médico-techniques (négoce et prestations de services) : avenant du 19 septembre 2019 à l'article n° 11.3 de la convention collective relatif au congé maternité – adoption.....	51
Métallurgie (Gironde et Landes) : accord du 22 novembre 2019 relatif aux rémunérations effectives garanties pour l'année 2019.....	54
Métallurgie (Gironde et Landes) : accord du 22 novembre 2019 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1 ^{er} décembre 2019.....	58

Métallurgie (Moselle) : accord du 6 décembre 2019 relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle.....	63
Papeterie, fournitures de bureau (commerces de détail) : avenant n° 6 du 3 juillet 2019 à l'accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance.....	69
Papeterie, fournitures de bureau (commerces de détail) : avenant du 3 juillet 2019 à l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires.....	74
Papeterie, fournitures de bureau (commerces de détail) : avenant du 29 octobre 2019 à l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires.....	76
Papeterie, fournitures de bureau (commerces de détail) : avenant du 29 octobre 2019 relatif à la révision de la convention collective.....	80
Régies de quartier : avenant du 25 octobre 2019 relatif à l'intégration du CSE dans la convention collective.....	83
Services à la personne (entreprises) : avenant du 25 septembre 2019 portant révision de la convention collective.....	86
Travaux publics (Nord-Pas-de-Calais [ouvriers, ETAM non sédentaires]) : accord du 6 décembre 2019 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2020 (Nord-Pas-de-Calais).....	89

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Accord du 12 septembre 2019
relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} janvier 2020
(Bourgogne-Franche-Comté)

NOR : ASET2050123M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FFB BFC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FG FO construction ;

CFDT Bourgogne FC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article I-3 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Bourgogne-Franche-Comté.

Article 2

Pour la région Bourgogne-Franche-Comté, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Pour les départements Côte-d'Or, Doubs, Haute-Saône, Jura, Nièvre, Saône-et-Loire, Yonne, Territoire du Belfort, à compter du 1^{er} janvier 2020 :

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1A	1,47 €	2,36 €	9,90 €
1B	1,58 €	2,36 €	
2	3,01 €	4,98 €	
3	4,20 €	8,09 €	
4	5,89 €	10,42 €	
5	6,95 €	12,96 €	

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Besançon et de Dijon.

Article 5

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

Fait à Dijon, le 12 septembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Accord du 12 septembre 2019 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2020 (Bourgogne-Franche-Comté)

NOR : ASET2050122M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FFB BFC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FG FO construction ;

CFDT Bourgogne FC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles XII-8 et XII-9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Bourgogne-Franche-Comté.

La convergence des barèmes de salaires minimaux ouvriers Bourgogne-Franche-Comté étant obtenue par le présent accord, il sera fixé, pour les prochaines négociations, conformément à l'article XII-8 de la CCN du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 : une partie fixe et une valeur de points.

Article 2

Pour la région Bourgogne-Franche-Comté, les parties signataires du présent accord, prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Pour les départements Côte-d'Or, Doubs, Haute-Saône, Jura, Nièvre, Saône-et-Loire, Yonne, Territoire de Belfort, à compter du 1^{er} janvier 2020 :

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)	Taux horaire
Niveau I			
Ouvriers d'exécution			
Position 1	150	1 544,04 €	10,18025
Position 2	170	1 579,39 €	10,4133
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 655,51 €	10,9152
Niveau III			
Compagnons professionnels			
Position 1	210	1 810,38 €	11,9363
Position 2	230	1 934,29 €	12,7533
Niveau IV			
Maître ouvriers ou chefs d'équipe			
Position 1	250	2 058,19 €	13,5702
Position 2	270	2 182,10 €	14,3871

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Besançon et de Dijon.

Article 5

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

Fait à Dijon, le 12 septembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Accord du 12 septembre 2019

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} janvier 2020
(Bourgogne-Franche-Comté)

NOR : ASET2050124M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FFB BFC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FG FO construction ;

CFDT Bourgogne FC ;

CFTC Bourgogne FC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article I-3 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Bourgogne-Franche-Comté.

Article 2

Pour la région Bourgogne-Franche-Comté, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Pour les départements Côte-d'Or, Doubs, Haute-Saône, Jura, Nièvre, Saône-et-Loire, Yonne, Territoire du Belfort, à compter du 1^{er} janvier 2020 :

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1A	1,47 €	2,36 €	9,90 €
1B	1,58 €	2,36 €	
2	3,01 €	4,98 €	
3	4,20 €	8,09 €	
4	5,89 €	10,42 €	
5	6,95 €	12,96 €	

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Besançon et de Dijon.

Article 5

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

Fait à Dijon, le 12 septembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1597 | OUVRIERS
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Accord du 12 septembre 2019
relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2020
(Bourgogne-Franche-Comté)

NOR : ASET2050121M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FFB BFC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FG FO construction ;

CFDT Bourgogne FC ;

CFTC Bourgogne FC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles XII-8 et XII-9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Bourgogne-Franche-Comté.

La convergence des barèmes de salaires minimaux ouvriers Bourgogne-Franche-Comté étant obtenue par le présent accord, il sera fixé, pour les prochaines négociations, conformément à l'article XII-8 de la CCN du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 : une partie fixe et une valeur de points.

Article 2

Pour la région Bourgogne-Franche-Comté, les parties signataires du présent accord, prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Pour les départements Côte-d'Or, Doubs, Haute-Saône, Jura, Nièvre, Saône-et-Loire, Yonne, Territoire de Belfort, à compter du 1^{er} janvier 2020 :

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)	Taux horaire
Niveau I Ouvriers d'exécution			
Position 1	150	1 544,04 €	10,18025
Position 2	170	1 579,39 €	10,4133
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 655,51 €	10,9152
Niveau III Compagnons professionnels			
Position 1	210	1 810,38 €	11,9363
Position 2	230	1 934,29 €	12,7533
Niveau IV Maître ouvriers ou chefs d'équipe			
Position 1	250	2 058,19 €	13,5702
Position 2	270	2 182,10 €	14,3871

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Besançon et de Dijon.

Article 5

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

Fait à Dijon, le 12 septembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3101 | Convention collective nationale

IDCC : **992** | **BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE, BOUCHERIE HIPPOPHAGIQUE, TRIPERIE, COMMERCE DE VOLAILLES ET GIBIERS**

Avenant n° 61 du 4 décembre 2019

relatif au régime frais de soins de santé

NOR : ASET2050133M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

CFBCT ;

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

FNAF CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations liées par la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 et étendue par arrêté du 15 mai 1979 ont souhaité instaurer un standard professionnel unifié en matière d'assurance santé qui repose sur des objectifs de solidarité professionnelle et comprend notamment des droits non contributifs, la mise en œuvre d'une politique de prévention et de prestations d'action sociale.

Le régime conventionnel s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. Les parties réaffirment le caractère impératif des dispositions conventionnelles auxquelles il ne peut être dérogé que pour mettre en place des garanties au moins équivalentes.

Article 1^{er}

L'article 26 ter « Régime frais de soins de santé » de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 est ainsi rédigé :

« 1. Bénéficiaires

Tous les salariés sont bénéficiaires à titre obligatoire, à leur date d'entrée dans l'entreprise, du régime complémentaire de remboursement de frais de santé.

Les salariés ne peuvent refuser de cotiser. Toutefois, peuvent, à leur initiative, se dispenser d'affiliation en fournissant à leur employeur les justificatifs correspondants :

- les salariés à temps partiel qui devraient s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés et apprentis en contrat à durée déterminée d'une durée inférieure ou égale à 3 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.

Les salariés disposent en outre de la faculté de se dispenser à leur initiative dans les cas et conditions visés aux articles L. 911-7 ainsi que D. 911-2 du code de la sécurité sociale.

Ainsi, peuvent également se dispenser, à leur initiative, de l'obligation d'affiliation :

- les salariés bénéficiaires de la complémentaire santé solidaire avec ou sans participation financière. La dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations complémentaires « frais de santé » servies au titre d'un autre emploi en tant que bénéficiaire de l'un ou l'autre des dispositifs suivants :

a) Couverture collective et obligatoire conformément à l'article L. 242-1CSS.

b) Dispositif de garanties prévu par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ou par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents.

c) Contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle (dits « Madelin »).

d) Régime local d'Alsace-Moselle.

e) Régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières.

En aucune manière, les dispenses d'affiliation prévues ci-dessus ne peuvent être imposées par l'employeur.

La demande de dispense du salarié comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix et notamment du fait qu'en ne cotisant pas au régime, il ne bénéficiera pas :

- des garanties du présent régime de frais de santé,
- du financement patronal, de l'avantage attaché à ce financement et de la déductibilité fiscale de sa propre cotisation ;
- de la portabilité de la couverture, en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage ;
- de la possibilité de contracter à titre individuel la même garantie avec une cotisation encadrée en cas d'invalidité, de départ à la retraite, de chômage au-delà de la période de portabilité.

Les salariés formulent leur demande par écrit, auprès de leur employeur, accompagnée des justificatifs nécessaires, dans les trente jours qui suivent la mise en place

du régime, leur embauche, leur passage à temps partiel ou la date à laquelle prennent effet les couvertures mentionnées aux 1° et 3° de l'article D. 911-2 du code de la sécurité sociale.

En tout état de cause, les salariés visés ci-dessus cotisent obligatoirement au régime sans possibilité de radiation à effet rétroactif :

- s'ils ne formulent pas leur demande de dispense d'affiliation dans les délais et conditions prévus au présent article ;
- s'ils cessent d'apporter les justificatifs exigés.

2. Prestations

Sont couverts, tous les actes et frais courants sur la période de garantie ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individualisé du régime de base de sécurité sociale au titre de la législation "maladie", "accidents du travail/maladies professionnelles" et "maternité" ainsi que les actes et frais non pris en charge par ce régime, expressément mentionnés dans le tableau des prestations visé ci-dessous.

L'organisme assureur verse, en cas de naissance d'un enfant du salarié (viable ou mort-né), une allocation dont le montant est égal au forfait en vigueur au jour de l'événement. Le forfait maternité est également versé, en cas d'adoption d'un enfant mineur par le salarié. Un seul forfait peut être octroyé par période de 300 jours, à l'exception des naissances gémellaires ou de l'adoption. Les dates prises en compte, pour le versement du forfait maternité et pour le calcul de la période de 300 jours, sont les dates de naissance respectives de chaque enfant.

2.1. Garanties

À l'exception de ceux ayant demandé une dispense d'affiliation, les salariés bénéficient à titre obligatoire des prestations et éléments de solidarité ci-dessous.

Les garanties sont dites "responsables" conformément aux articles L. 871-1 et R. 871-1 et 2 du code de la sécurité sociale et respectent en conséquence les obligations minimales et maximales de prise en charge résultant de ces textes.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

ABREVIATIONS :

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

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

DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique

€ : Euro

PLV : Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

HOSPITALISATION		
NATURE DES FRAIS		NIVEAUX D'INDEMNISATION
EN CAS D'HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE ET DE MATERNITE		
Frais de séjour		200 % BR
Forfait journalier hospitalier		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur
Honoraires :		
Actes de chirurgie (ADC)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	220 % BR 200 % BR
Actes d'anesthésie (ADA)		
Actes techniques médicaux (ATM)		
Autres honoraires		
Chambre particulière		50 € par jour
Frais d'accompagnement :		
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		25 € par jour

TRANSPORT	
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Transport remboursé SS	100 % BR

SOINS COURANTS		
NATURE DES FRAIS		NIVEAUX D'INDEMNISATION
Honoraires médicaux :		
► remboursés SS		
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	200 % BR 180 % BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	200 % BR 180 % BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	200 % BR 180 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	130 % BR 110 % BR

► non remboursés SS	
<p>Acupuncture, Chiropractie, Éthiopathie, Nutritionniste, Ostéopathie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)</p> <p>Du fait de de l'exercice des métiers de la Boucherie, Boucherie-Charcuterie, Boucherie Hippophagique, Triperie, Commerce de Volailles et gibiers, mais sans que la cause de la consultation soit liée nécessairement à des raisons professionnelles (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)</p>	<p>50 € par séance dans la limite de 3 séances par an et par bénéficiaire</p> <p>Prise en charge au titre des actions de prévention décidées au 7.4 : jusqu'à 4 actes supplémentaires par année civile, dès le 4^{ème} acte et jusqu'au 7^{ème} acte de l'année civile (dans la limite du fonds).</p>
Honoraires paramédicaux	
Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)	100 % BR
Kinésithérapeutes	100 % BR

Analyses et examens de laboratoire	
Analyses et examens de biologie médicale remboursés SS	100 % BR
Médicaments :	
► remboursés SS	100 % BR
Pharmacie (hors médicaments) :	
► remboursée SS	100 % BR
► non remboursée SS	
Vaccins contre la grippe et autres vaccins prescrits	Crédit de 50 € par an et par bénéficiaire
Sevrage tabagique	Crédit de 30 € par an et par bénéficiaire
Matériel médical	
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)	100 % BR + crédit de 500 € par année civile

Actes de prévention remboursés SS	
Actes de prévention définis par la réglementation	100 % BR
Prévention : campagne nationale définie par la CPPNI pour 2019-2020	
Prévention des risques professionnels en boucherie	<ul style="list-style-type: none"> Intervention de professionnels de santé dans des Centres de Formation et d'Apprentissage (CFA) pour sensibiliser les apprentis en boucherie sur la prévention des Troubles Musculosquelettiques, l'importance du port des équipements de protection (EPI) et sur la prévention dans la réalisation des gestes « métier » dans les situations à risques spécifiques. Outils de sensibilisation à la prévention des risques professionnels : livrets de prévention remis aux apprentis.
Sensibilisation aux gestes de premiers secours	<ul style="list-style-type: none"> Intervention de formateurs secouristes agréés dans des Centres de Formation et d'Apprentissage (CFA) pour sensibiliser les apprentis en boucherie aux gestes de premiers secours notamment en cas d'accidents liés à des risques professionnels. Outils de sensibilisation aux gestes de premiers secours : plateforme en ligne

Santé bucco-dentaire	
Campagne d'incitation à une consultation de prévention bucco-dentaire à des âges clés.	<p><u>Nature de l'action</u> : Examen bucco-dentaire de prévention à 35 ans et à 55 ans.</p> <p><u>Niveau de prise en charge</u> : selon conditions contractuelles prévues au poste dentaire du présent tableau de garantie.</p>
Actions en lien avec le traitement des cancers et la prévention de leurs récives	
Aide à la décision thérapeutique, notamment opératoire, d'un cancer. La pertinence médicale de cette aide est subordonnée à l'avis des médecins en charge du patient (oncologues, chirurgien...).	<p><u>Nature de l'action</u> : prise en charge d'un forfait d'acte d'analyse aboutissant à la modélisation 3D des structures anatomiques et pathologiques d'un patient visibles à partir de son image médicale 3D (Scanner ou IRM) pour un patient ayant une suspicion de cancer opérable.</p> <p><u>Niveau de prise en charge</u> : à hauteur de 650 € HT/ acte.</p>

Prévention des récurrences de cancers	<p><u>Nature de l'action</u> : Programme d'accompagnement progressif et personnalisé de lutte contre les récurrences après un traitement de cancers à partir des interventions non médicamenteuses suivantes : activité physique adaptée, alimentation et engagement motivationnel. Accompagnement d'une durée de 3 à 12 mois selon un niveau d'intervention et de progression défini par les professionnels de santé du programme.</p> <p><u>Niveau de prise en charge</u> : prise en charge totale et directe du coût du programme.</p>
Bilan de prévention	
Bilan de prévention personnel	<p><u>Nature de l'action</u> : Accès à un bilan personnel de prévention en ligne permettant une analyse des habitudes de vie et des conseils personnalisés en prévention.</p> <p><u>Niveau de prise en charge</u> : prise en charge totale.</p>

AIDES AUDITIVES	
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
JUSQU'AU 31.12.2020 :	
Aides auditives remboursées SS :	
Aides auditives	100 % BR + crédit de 800 € par année civile
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS ⁽³⁾	100 % BR + 400 € par année civile et par bénéficiaire
A COMPTER DU 01.01.2021 :	
Equipements 100 % Santé (*) :	
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	100 % des frais dans la limite des PLV ⁽¹⁾
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)	
Equipements libres ⁽²⁾ :	
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	100 % BR + 800 € ⁽¹⁾
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)	100 % BR + 300 € ⁽¹⁾
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS ⁽³⁾	100 % BR + 400 € par année civile et par bénéficiaire

(*) Equipements de classe I tels que définis réglementairement.

(1) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment).

(2) Equipements de classe II tels que définis réglementairement.

S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur relative au « contrat responsable ». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation (1700 € RSS inclus au 01.01.2021)

(3) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets fixé par l'arrêté du 14.11.2018.

DENTAIRE	
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Soins et prothèses 100 % Santé (*)	
Inlay core	100% des frais dans la limite des HLF
Autres appareillages prothétiques dentaires	
Soins	
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100 % BR
Prothèses	
► Panier maîtrisé ⁽¹⁾	
Inlay simple, onlay	330 % BR dans la limite des HLF
Inlay core	330 % BR dans la limite des HLF
Autres appareillages prothétiques dentaires	330 % BR dans la limite des HLF
► Panier libre ⁽²⁾	
Inlay simple, onlay	330 % BR
Inlay core	330 % BR
Autres appareillages prothétiques dentaires	330 % BR
Autres actes dentaires remboursés SS	
Orthodontie remboursée SS	280 % BR
Actes dentaires non remboursés SS	
Parodontologie	Crédit de 200 € par année civile
Implants dentaires	800 € par acte limité à 3 actes par année civile
Orthodontie	280 % BR

(*) Soins prothétiques et prothèses relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement.

(1) Soins prothétiques et prothèses relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement.

(2) Soins prothétiques et prothèses relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.

OPTIQUE	
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Equipements 100 % Santé (*) :	
Monture de classe A (quel que soit l'âge) (1)	100 % des frais dans la limite des PLV
Verres de classe A (quel que soit l'âge) (1)	
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	100 % des frais dans la limite des PLV
Supplément pour verres avec filtres de classe A	100 % des frais dans la limite des PLV

Equipements libres ⁽²⁾ :	
Monture de classe B (quel que soit l'âge) (1)	100 €
Verres de classe B (quel que soit l'âge) (1)	Voir grille optique (3)
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B	
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe A	100 % BR dans la limite des PLV
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe B	100 % BR dans la limite des PLV
Supplément pour verres avec filtres de classe B	100 % BR dans la limite des PLV
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséiconiques)	100 % BR
Autres dispositifs médicaux d'optique	
Lentilles acceptées par la SS	100 % BR+ crédit de 160 € par an et par bénéficiaire
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 160 € par an et par bénéficiaire
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de 1 000 € par année civile

(*) Equipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du « 100 % santé », tels que définis réglementairement.

(1) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par la réglementation en vigueur (soit au jour de la signature de l'accord, l'arrêté du 03.12.2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale).

(2) Equipements de classe B, tels que définis réglementairement.

(3) Grille optique des verres de classe B :

VERRES UNIFOCAUX/ MULTIFOCAU X/ PROGRESSIFS	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € par verre (RSS inclus)
UNIFOCAUX	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	70 €
		SPH < à -6 ou > à + 6	110 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	70 €
		SPH > 0 et S ≤ + 6	70 €
		SPH > 0 et S > + 6	110 €
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	110 €
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	110 €
PROGRESSIFS ET MULTIFOCAU X	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	130 €
		SPH < à -4 ou > à + 4	150 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	130 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	130 €
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	150 €
		SPH > 0 et S > + 8	150 €
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	150 €

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

COUVERTURES ANNEXES	
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Cure thermique remboursée SS :	
Frais de traitement et honoraires	100 % de la BR
Frais de voyage et hébergement	Forfait de 250 € par année civile et par bénéficiaire
Forfait maternité	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré ⁽¹⁾	250 € par enfant déclaré

(1) Cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré.

Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits « lourds ») prévue au I de l'article R.160.16 du code de la Sécurité sociale.

DROITS NON CONTRIBUTIFS – ACTION SOCIALE	
En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle donnant lieu à un arrêt de travail de plus de 6 mois Cf. point 7.1	Maintien de la garantie sans paiement des cotisations pendant 12 mois à compter du 1 ^{er} jour du 7 ^{ème} mois d'arrêt de travail.
En cas de décès d'un salarié affilié Cf. point 7.2	Maintien de la garantie sans paiement des cotisations au bénéfice des ayants droit pendant 12 mois à compter du premier jour du mois suivant le décès.
Fonds de solidarité cf. point 7.4	Fonds de solidarité alimenté par une part égale à 2 % de la cotisation et utilisé selon les orientations définies par la CPPNI.

2.2. Limites des garanties. Exclusions

Les exclusions et les limites de garantie ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont pour effet d'empêcher les prises en charge minimales prévues par l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Ne donnent pas lieu à remboursement :

- les frais de soins :
 - engagés avant la date d'effet de la garantie ou après la cessation de celle-ci. La date prise en considération est, dans tous les cas, celle figurant sur les décomptes de la sécurité sociale ;
 - déclarés après un délai de 2 ans suivant la date des soins pratiqués ;
 - engagés hors de France. Si la caisse de sécurité sociale à laquelle le salarié est affilié prend en charge les frais engagés hors de France, ceux-ci seront pris en charge par le présent régime sur la base de remboursement utilisée par la sécurité sociale et selon les garanties prévues par le régime ;
 - non remboursés par les régimes de base de la sécurité sociale ;
 - ne figurant pas à la nomenclature générale des actes professionnels ou à la classification commune des actes médicaux, sauf pour les actes prévus expressément dans le tableau de garanties ;
 - engagés dans le cadre de la législation sur les pensions militaires ;
 - engagés au titre de l'hospitalisation dans les centres hospitaliers de long séjour ou dans les unités de long séjour relevant des centres hospitaliers, dans les sections de cure médicale des maisons de retraite, des logements foyers ou des hospices ;
- les participations forfaitaires et les franchises restant à la charge du salarié prévues à l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale ;
- la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 du code de la sécurité sociale et L. 1111-15 du code de la santé publique ;
- les dépassements d'honoraires sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques.

Pour les frais consécutifs à des actes dont la cotation n'est pas conforme à la nomenclature générale des actes professionnels ou à la classification commune des actes

médicaux, le remboursement est limité à la cotation définie par cette nomenclature ou cette classification.

Pour les frais conséquents à des actes dont les dépassements d'honoraires ne sont pas autorisés par les conventions nationales signées entre les régimes de base et les représentants des praticiens ou dans les cas où ces dépassements ne correspondent pas aux conditions conventionnelles, le remboursement est limité à la base de remboursement utilisée par la sécurité sociale.

Pour les médicaments figurant dans un groupe générique prévu au code de la santé publique et ayant fait l'objet d'un remboursement par l'organisme de sécurité sociale sur la base du tarif forfaitaire de responsabilité applicable à ce groupe de médicaments, le remboursement complémentaire effectué par l'organisme assureur se fera également sur la base du tarif forfaitaire de responsabilité applicable à ce groupe de médicaments.

À l'exception du forfait maternité, pour les actes ou postes de garantie exprimés sous la forme d'un crédit annuel, le crédit annuel correspond au montant maximum d'indemnisation. Ces crédits annuels et ces forfaits sont exclusifs, pour les actes ou postes de garantie concernés, de toutes autres indemnisations de la part de l'organisme assureur.

La prise en charge des frais inhérents à des séjours en établissement psychiatrique en secteur non conventionné est limitée à 90 jours par année civile et fait l'objet d'un règlement sur la base de remboursement utilisée par le régime de sécurité sociale.

2.3. Plafond des remboursements

En cas d'intervention en secteur non conventionné sur la base d'une prestation calculée par référence aux tarifs retenus par les régimes de base de la sécurité sociale pour les actes effectués en secteur conventionné, la prestation ne pourra excéder celle qui aurait été versée si la dépense avait été engagée en secteur conventionné.

Les prestations sont limitées aux frais réels dûment justifiés restant à charge du salarié, après intervention du régime de base de la sécurité sociale, et/ou d'éventuels organismes complémentaires.

3. Suspension du contrat de travail

Le régime et les cotisations sont maintenus dans les mêmes conditions :

- en cas d'arrêt de travail pour maladie, congé maternité, adoption ou paternité ;
- en cas d'arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle, pour la période non couverte au titre de l'article 7.1 ;
- en cas de suspension du contrat de travail, avec maintien de salaire total ou partiel ou versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

En cas de suspension du contrat de travail, sans maintien de salaire ou sans versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, la garantie est suspendue. Elle est maintenue à la demande du salarié sous réserve du paiement par ce dernier de la totalité de la cotisation.

4. Cessation des garanties

4.1. Principe

Le bénéfice du régime cesse à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise.

4.2. Portabilité des garanties pour les anciens salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage

Toutefois, en cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, le salarié bénéficie du maintien de la garantie dans les conditions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

4.3. Maintien individuel de la couverture pour les anciens salariés relevant de l'article 4 de la Loi Évin

Par ailleurs, l'organisme assureur maintient, à titre individuel, la couverture frais de santé, sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, dans les conditions prévues par l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite "loi Évin") et de son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990.

Par conséquent, les tarifs applicables à ces anciens salariés :

- ne peuvent être supérieurs aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs la 1^{re} année de l'adhésion ;
- ne peuvent être supérieurs de plus de 25 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs la 2^e année de l'adhésion ;
- ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs la 3^e année de l'adhésion.

5. Cotisations

Conformément aux dispositions de l'article L. 862-4 du code de la sécurité sociale, les cotisations ne sont pas fixées en fonction de l'état de santé des bénéficiaires du régime.

La cotisation mensuelle s'élève à 40 € pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale et à 24 € pour les salariés relevant du régime local d'Alsace Moselle. Elle est prise en charge pour moitié par l'employeur et pour moitié par le salarié.

6. Règlement des prestations

Les modalités pratiques du règlement des prestations (pièces justificatives...) sont détaillées dans le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise et la notice d'information remise par l'employeur aux salariés.

7. Solidarité

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le présent régime présente un degré élevé de solidarité se déclinant notamment par des droits non contributifs, une action sociale et une politique de prévention.

7.1. Salariés en arrêt de travail au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle donnant lieu à un arrêt de travail de plus de 6 mois, la garantie est maintenue sans paiement des cotisations pendant 12 mois à compter du premier jour du 7^e mois d'arrêt de travail.

Toute reprise de travail met fin au bénéfice de la gratuité à compter du premier jour qui suit la reprise d'activité.

Tout salarié, qui reprend le travail moins de 6 mois après la date d'arrêt initial, conserve le bénéfice des jours d'arrêt écoulés pour le calcul de la franchise de 6 mois ouvrant droit à la gratuité, si le nouvel arrêt de travail est qualifié par la sécurité sociale de rechute de l'arrêt de travail initial pris en charge au titre de la législation "accidents du travail/maladies professionnelles".

Tout salarié qui reprend le travail après avoir bénéficié partiellement de l'exonération du paiement des cotisations, conserve son droit à gratuité en cas de rechute au sens de la législation de la sécurité sociale "accidents du travail/maladies professionnelles", dans la limite de la période d'exonération restant à courir.

En cas de cessation du contrat de travail, les anciens salariés, relevant de la législation "accidents du travail/maladies professionnelles" du régime de base de la sécurité sociale bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, continuent à bénéficier après la rupture du contrat de travail de la garantie avec exonération des cotisations dans les conditions fixées ci-dessus.

7.2. Ayants droit des salariés décédés

En cas de décès d'un salarié bénéficiaire, y compris en période de portabilité des droits, ses ayants droit bénéficient du maintien de la garantie, sans paiement des cotisations, pendant 12 mois à compter du 1^{er} jour du mois suivant le décès.

Ont la qualité d'ayant droit au titre des présentes dispositions le conjoint ou le concubin du bénéficiaire décédé lié ou non par un pacte civil de solidarité (Pacs) et les enfants à charge tels que ci-après définis :

- les enfants de moins de 26 ans à charge du salarié au sens de la législation fiscale, à savoir :
 - les enfants du salarié, de son conjoint ou de son concubin pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
 - les enfants du salarié auxquels celui-ci sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;
 - quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle de revenus, les enfants infirmes (c'est-à-dire hors d'état de subvenir à leurs besoins en raison notamment de leur invalidité) à charge du salarié au sens de la législation fiscale à savoir :
 - pris en compte dans le calcul du quotient familial ;
 - ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
 - ou bénéficiaires d'une pension alimentaire que le salarié est autorisé à déduire de son revenu imposable.

7.3. Couverture santé des anciens salariés

Les partenaires sociaux considèrent que la solidarité doit non seulement être professionnelle, mais également intergénérationnelle et entendent favoriser l'accès des retraités à une couverture santé. Dans cette perspective, l'employeur souscrit un contrat d'assurance prévoyant qu'à l'expiration de la période de 3 ans visée par le décret n° 90-769 du 30 août 1990, l'organisme assureur propose, aux anciens salariés retraités, un contrat prévoyant des garanties identiques à celles en vigueur pour les salariés. Le souscripteur organise chaque année avec l'assureur l'affectation des résultats bénéficiaires du contrat des actifs de manière à obtenir un lissage de la cotisation des anciens salariés retraités dans l'objectif de limiter la cotisation appelée auprès de ces derniers à 150 % de celle des actifs.

7.4. Fonds de solidarité

Dans le cadre des articles R. 912-1 et R. 912-2 du code de la sécurité sociale, un fonds de solidarité est alimenté chaque année par une part égale à 2 % de la cotisation prévue au point 5. Ce fonds permet le financement d'actions procédant d'un objectif de solidarité, selon les orientations définies par la CPPNI.

L'intervention du fonds s'exerce dans la limite des sommes disponibles et s'opère chaque année sans que les salariés ou les anciens salariés puissent revendiquer un droit au renouvellement.

■ Solidarité intergénérationnelle

Considérant l'objectif de solidarité intergénérationnelle évoqué ci-avant, le fonds de solidarité est utilisé prioritairement pour limiter la cotisation appelée auprès des retraités couverts au titre des contrats visés au point 7.3 ci-dessus.

■ Action sociale

Ce fonds permet également le versement d'aides à caractère exceptionnel aux salariés les plus défavorisés ou les plus en détresse selon des critères que la CPPNI définit. Les aides à caractère exceptionnel interviennent pour compléter des dépenses médicales au-delà des prises en charge de la sécurité sociale et éventuellement du régime de frais de soins de santé conventionnel, sans pouvoir excéder les frais réels exposés par les salariés et dans les conditions prévues par la réglementation sur les contrats frais de santé responsables.

Les aides possèdent le caractère de secours, c'est-à-dire exceptionnel, individuel, en fonction des besoins du salarié et sans condition d'ancienneté, de position hiérarchique, d'assiduité.

Les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale sont déterminées par la CPPNI, en prenant en compte, le cas échéant, les objectifs d'amélioration de la santé définis dans le cadre de la politique de santé.

■ Prévention santé

Les métiers de la boucherie générant une activité physique importante, le fonds est également destiné à financer les actions de prévention décidées par la commission paritaire.

Ces actions de prévention sont déterminées par la CPPNI, en prenant en compte, le cas échéant, les objectifs d'amélioration de la santé définis dans le cadre de la politique de santé. Elles ont pour objectif d'améliorer les taux de fréquence et de gravité des sinistres et de contribuer à l'accès à l'emploi par la préservation de l'intégrité physique et psychique des salariés.

Les partenaires sociaux estiment qu'un suivi de santé régulier permet de limiter les sinistres et les arrêts de travail. Les salariés bénéficiaires du régime peuvent ainsi demander à bénéficier de la prise en charge de 4 actes supplémentaires d'acupuncture, chiropractie et ostéopathie pratiqués par un praticien inscrit auprès d'une association agréée par année civile (soit à compter du 4^e acte et jusqu'au septième acte par année civile).

Par ailleurs, considérant que l'adoption précoce de gestes et postures appropriés est importante pour la préservation de l'intégrité physique, la CPPNI a décidé d'orienter la campagne de prévention 2020 vers les apprentis dans un double objectif de réduction des risques par la prévention et de réduction des conséquences des éventuels sinistres par la sensibilisation aux gestes de premiers secours.

Les actions suivantes ont ainsi été décidées :

– prévention des risques professionnels en boucherie :

Intervention de professionnels de santé dans des centres de formation et d'apprentissage (CFA) pour sensibiliser les apprentis en boucherie sur la prévention des troubles musculo-squelettiques, l'importance du port des équipements de protection (EPI) et sur la prévention dans la réalisation des gestes métier dans les situa-

tions à risques spécifiques. Les dates et lieux d'intervention sont décidées par la CPPNI.

Élaboration et diffusion d'outils de sensibilisation à la prévention des risques professionnels : livrets de prévention remis aux apprentis ;

- la sensibilisation aux gestes de premiers secours.

Intervention de formateurs secouristes agréés dans des centres de formation et d'apprentissage (CFA) pour sensibiliser les apprentis en boucherie aux gestes de premiers secours notamment en cas d'accidents liés à des risques professionnels. Les dates et lieux d'intervention sont décidées par la CPPNI.

Outils de sensibilisation aux gestes de premiers secours : plateforme en ligne.

7.5. Contrôle

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) contrôle la mise en œuvre des mesures de solidarité par les organismes auprès desquels les entreprises organisent la couverture de leurs salariés.

À cet effet, l'organisme assureur transmet chaque année à l'entreprise un rapport sur la mise en œuvre des éléments de solidarité ou intègre les informations relatives à la mise en œuvre des éléments de solidarité dans le rapport annuel sur les comptes du contrat prévu par l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989. Les entreprises de la branche transmettent ces rapports à la CPPNI avant le 31 décembre de chaque année :

- par voie postale, à l'adresse suivante : commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche de la boucherie : 98, boulevard Pereire, 75850 Paris Cedex 17 ;
- sous format numérique, à l'adresse suivante : cppni.idcc992@boucherie-france.org.

8. Organisme assureur

Les entreprises organisent l'application intégrale du dispositif conventionnel par la souscription de contrats d'assurance. À cet effet, les contrats font expressément référence aux présentes dispositions conventionnelles et mettent en œuvre les garanties et l'ensemble des mesures de solidarité.

9. Comité paritaire de suivi et de gestion

Un comité paritaire de suivi et de gestion du régime est constitué sous forme d'association entre les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au sein de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, étendue par arrêté du 15 mai 1979.

Ce comité a pour vocation d'assister la CPPNI dans le cadre du pilotage du régime au mieux des intérêts des salariés et entreprises de la branche.

Il fonctionne grâce à une indemnité égale à 2 % des cotisations prévues au point 5 notamment pour :

- préparer les travaux de la CPPNI tant en ce qui concerne les négociations, que le suivi du régime et l'examen des contrats et conventions transmis chaque année par les entreprises ;
- organiser l'information des entreprises et des salariés pour la mise en œuvre du régime
- couvrir ses frais de fonctionnement (déplacements, salaires, secrétariat) ;
- former et informer les négociateurs paritaires.

Les modalités de fonctionnement de ce comité sont détaillées aux statuts de l'association susmentionnée.

10. Prééminence des stipulations de la convention collective de branche

Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les présentes stipulations prévoyant des garanties collectives complémentaires présentant un degré élevé de solidarité prévalent sur celles des conventions d'entreprise, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. L'appréciation du caractère équivalent des garanties inclut l'ensemble des mesures de solidarité qui sont un élément essentiel du régime.

Les présentes stipulations se substituent à compter de leur entrée en vigueur à toutes les décisions unilatérales ayant le même objet.

Article 2 | *Entrée en vigueur. Dépôt*

Compte tenu de la taille des entreprises de la branche et de l'objet du présent avenant qui met en œuvre des garanties collectives identiques pour l'ensemble des salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code. Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

Fait à Paris, le 4 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3286 | Convention collective nationale

IDCC : **1982** | **NÉGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICES DANS LES
DOMAINES MÉDICO-TECHNIQUES**

Accord du 11 décembre 2019

relatif aux certifications éligibles au dispositif de formation « Pro-A »

NOR : ASET2050139M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UNPDM ;

FEDEPSAD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFTC SANTE SOCIAUX,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par cet accord, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté commune de développer la formation professionnelle dans la branche du négoce et des prestations de services dans les domaines médicotéchniques et permettre à toutes les entreprises et les salariés de la branche de pouvoir bénéficier du dispositif de reconversion ou promotion par alternance dit « Pro-A ».

Afin de garantir son application effective dès le 1^{er} janvier 2020, les parties signataires sollicitent l'extension rapide de cet accord, et en tout état de cause avant le 31 décembre 2019.

Article 1^{er} | Objet du présent accord

La loi du 5 septembre 2018 a créé un nouveau dispositif afin de redynamiser la reconversion ou la promotion des salariés par des actions de formation en alternance ou des actions validant les acquis de l'expérience (VAE). Ce dispositif permet donc de favoriser l'évolution ou la promotion professionnelle ainsi que le maintien dans l'emploi des salariés.

Conformément à la publication de l'ordonnance n° 2019-861 le 22 août 2019, la mise en œuvre de la « Pro-A » est conditionnée à l'existence d'un accord de branche étendu qui définit la liste des certifications professionnelles éligibles au dispositif.

Dès lors que les activités des entreprises de la branche sont assujetties à de forte mutation de l'activité et des risques d'obsolescence des compétences notamment liées à l'évolution des technologies relatives aux dispositifs médicaux délivrés, à l'évolution des modes de prises en charge, à la réglementation afférente, comme au développement du numérique en santé, les partenaires sociaux considèrent essentiel de permettre la mobilisation de ce dispositif pour l'ensemble des salariés de la branche, et fixent par cet accord la liste des certifications éligibles.

Article 2 | Champ d'application

Le champ d'application territorial vise l'ensemble du territoire national et tous les territoires visés par l'article 2222-1 du code du travail, notamment la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte, la Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'application professionnel concerne les entreprises relevant de la branche de négoce et de prestations de services dans les domaines médicotechniques.

Article 3 | Salariés bénéficiaires

Aux termes de l'article L. 6324-1 du code du travail, la reconversion ou la promotion par alternance concerne les salariés en contrat à durée indéterminée, les salariés en contrat unique d'insertion à durée indéterminée, et les salariés placés en activité partielle.

En application des dispositions des articles L. 6324-2 et D. 6324-1-1 du code du travail, seuls sont concernés les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence.

Article 4 | Liste des certifications professionnelles éligibles

Au regard du délai extrêmement court laissé à la négociation et l'impossibilité de réaliser un diagnostic approfondi des besoins des entreprises et salariés de la branche, les parties signataires ont décidé à titre transitoire, et dans l'attente de :

- l'élaboration d'un diagnostic plus exhaustif confié à la CPNE-FP de la branche, avec l'aide de l'OPCO des entreprises de proximité d'une part ;
- de la mise en œuvre du CQP de la branche en cours dans de l'EDEC initié, d'autre part,

de retenir l'intégralité des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » utilisées sur les 3 dernières années par les entreprises de la branche, listées dans le tableau annexé au présent accord.

Article 5 | Durée de la formation

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, lorsque le dispositif de la reconversion ou promotion par alternance comporte de la formation, celle-ci doit être comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du dispositif.

Les parties signataires conviennent que la durée de la formation peut toutefois être supérieure à 25 % lorsque :

- les actions de formation ont pour objet de préparer l'obtention d'un diplôme d'État ;
- les actions de formation ont pour objet de préparer l'obtention du titre professionnel technicien d'équipement d'aide à la personne, ou l'obtention du ou des certificats de qualification professionnelle qui seront créés par la branche.

Article 6 | Modalités de financement

L'OPCO des entreprises de proximité, OPCO désigné par la branche prend en charge de tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que les frais de transport et d'hébergement, ainsi que les frais annexes telles que les dépenses liées à la rémunération et les charges légales et conventionnelles du salarié.

Cette prise en charge sera établie en fonction des capacités financières de l'OPCO des entreprises de proximité, et des règles de péréquation de France compétences.

Les parties signataires conviennent de renvoyer à la CPNEFP le soin de proposer les niveaux de prise en charge des frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement, ainsi que des frais annexes, au conseil d'administration de l'OPCO des entreprises de proximité lequel entérinera ces propositions en fonction des capacités financières identifiées. À défaut de proposition formulée la CPNEFP, les modalités de prise en charge fixées par le conseil d'administration de l'OPCO des entreprises de proximité s'appliqueront.

Article 7 | Évolution de la liste au gré des besoins identifiés

Les parties signataires conviennent que la liste des certifications professionnelles éligibles à la « ProA » est révisée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche aussi souvent que nécessaire.

Les listes révisées sont ensuite notifiées aux membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation pour conclusion d'un avenant dans le mois qui suit sa notification (CPPNI).

Afin de garantir une mise en œuvre efficiente du dispositif « Pro-A » et soucieux d'avoir une liste cohérente en fonction des évolutions du secteur et plus généralement du monde professionnel, les partenaires demandent à l'OPCO de la branche de formuler des préconisations autant que de besoin.

Article 8 | Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés

La branche professionnelle du négoce et des prestations de services dans les domaines médicotecniques étant composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas. Cet avenant s'applique quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 9 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

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

Article 10 | Extension

En application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail, les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord. Cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt du présent accord.

Article 11 | Révision et dénonciation

Le présent accord est révisable totalement ou partiellement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification donnera lieu à un avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des organisations représentatives, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de notification.

Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel avenant signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs peut en demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

Annexe Liste des certifications éligibles à la « Pro-A » pour la branche « Négoce et prestations médicotechniques »

Certifications éligibles à la « Pro-A »
Administrateur systèmes réseaux
Agent de commandes
Agent entretien matériels
Assistant/attaché de direction
Assistant administratif
Assistant commercial
Assistant comptable
Assistant de direction spécialisation Web
Assistante de direction
Assistante médico-administrative
Bachelor administration et gestion des entreprises
Bachelor business développeur commercial et marketing
Bachelor commerce
Bachelor responsable communication
Bachelor responsable de distribution
Bachelor responsable management opérationnel commercial et marketing
BTS assistant de gestion de pme-pmi
BTS assistant manager
BTS commerce international
BTS comptabilité gestion
BTS design d'espace
BTS management commercial opérationnel
BTS management des unités commerciales
BTS management des unités commerciales
BTS négociation et digitalisation de la relation client
BTS services et prestations des secteurs sanitaire et social
BTS services informatiques aux organisations
BTS support à l'action managériale
Chargé des ressources humaines
Chef de projet digital
Chef de projet en communication et publicité

Certifications éligibles à la « Pro-A »
Chef de projet en conception des systèmes informatiques
Chef de projet multimédia
Chef de projet système d'information
Chef entreprise développeur de PME
Collaborateur comptable et financier
Comptabilité et bureautique titre ASCA
Comptable gestionnaire
Concepteur designer graphique et multimédia
Concepteur d'espaces intérieurs
Concepteur développeur informatique
Concepteur développeur informatique
Coordinateur administratif
CQP technicien en industrialisation et amélioration de processus
CQPI agent logistique
Décorateur visuel merchandising
Designer web
Développeur marketing et commercial
Diplôme de cadre de sante
Diplôme de comptabilité et de gestion
Diplôme ESC Toulouse – programme bac+ 3 en management
Diplôme visé grade de master
Dirigeant manager opérationnel d'entreprise
Dirigeant manager opérationnel d'entreprise
Dut carrières juridiques
Dut qualité logistique industrielle et organisation
Expert en sécurité digitale
Expert en stratégie digitale
Expert en stratégie digitale
Formation de formateurs
Gestionnaire comptable et financier
Gestionnaire de l'administration des ventes et de la relation commerciale
Gestionnaire de paie
Gestionnaire des ressources humaines
Gestionnaire en maintenance et support informatique
Graphiste motion designer
Infographiste multimédia
Licence droit économie gestion
Licence pro commerce

Certifications éligibles à la « Pro-A »
Licence pro coordinateur de projets en systèmes d'information
Licence pro gestion des ressources humaines
Licence pro maintenance et technologie médicale et biomédical
Licence pro management et gestion des organisations
Licence pro marketing des services et de la relation client
Licence pro mention métiers de la gestion et de la comptabilité
Licence pro mention métiers de la promotion des produits de sante
Licence pro métiers de l'entrepreneuriat manager
Licence pro métiers du marketing opérationnel
Licence pro systèmes informatiques et logiciels spécialité développement et ...
Manager achats et supply chain
Manager comptable et financier
Manager d'affaires internationales
Manager de la stratégie et de la performance commerciale
Manager de l'innovation et du développement de projets transversaux
Manager de pme pmi
Manager de projet
Manager de projet Web digital
Manager d'entreprise ou de centre de profit
Manager des achats internationaux
Manager des organisations
Manager des stratégies communication marketing
Manager des systèmes intégrés QSE
Manager du développement commercial
Manager du développement d'affaires à l'international
Manager du développement des entreprises et des organisations
Manager du marketing digital
Manager d'unité opérationnelle
Manager d'univers marchand
Manager marketing data et commerce électronique
Manager marketing et développement commercial
Manager opérationnel
Manager produits et marketing
Manager qualité sécurité environnement
Manager stratégique Web
Master 2 management et administration des entreprises
Master 2 management et gestion des entreprise
Master 2 manager d'unité opérationnelle

Certifications éligibles à la « Pro-A »
Master 2 web éditorial
Master droit économie gestion
Master en ingénierie financière et finance d'entreprise
Master management social et ressources humaines
Master manager de la stratégie digitale et de la communication numérique
Master manager et commercial
Master marketing et communication
Master pro ingénierie de la sante
Master sciences humaines et sociales
Master sciences, technologies, santé
Master spécialisé manager marketing et commercial dans les industries de sante
Master manager des entreprises de la communication
Master spécialisé digital business-strategy
MBA management du développement commercial
Négociateur d'affaires
Négociateur technico-commercial
Orthopédiste orthésiste podologue
Programme grande école
Responsable achat
Responsable adjoint service client réseau
Responsable de communication
Responsable de développement commercial
Responsable de développement commercial
Responsable de gestion des ressources humaines
Responsable de la chaine logistique
Responsable de la distribution
Responsable de projets informatiques
Responsable d'exploitation
Responsable du développement et du pilotage commercial
Responsable en ingénierie systèmes et réseaux
Responsable en logistique
Responsable marketing et commercial
Responsable marketing et communication
Responsable marketing et développement commercial
Responsable marketing opérationnel
Responsable opérationnel d'unité
Responsable opérationnel en gestion d'entreprise
Responsable performance industrielle

Certifications éligibles à la « Pro-A »
Responsable qualité sécurité environnement
Responsable technico-commercial France et international
Secrétaire médicale
Secrétaire technique option sante
Technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique
Technico-commercial
Titre professionnel technicien d'équipement d'aide la personne
Vendeur conseiller-commercial

Fait à Paris, le 11 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3286 | Convention collective nationale

**IDCC : 1982 | NÉGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICES
DANS LES DOMAINES MÉDICO-TECHNIQUES**

Avenant n° 2 du 19 septembre 2019
à l'accord du 2 décembre 2015
relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé

NOR : ASET2050135M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UNPDM ;

FEDEPSAD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFTC SANTE SOCIAUX,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche réunis au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ont souhaité faire évoluer les garanties du régime frais de santé mis en place dans la branche par l'accord du 2 décembre 2015 afin de prendre en compte l'évolution des textes applicables en matière de contrats responsables.

En effet, les modifications apportées par l'article 51 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 et par le décret du 11 janvier 2019 nécessitent de modifier les garanties proposées par le régime professionnel afin de le mettre en conformité au 1^{er} janvier 2020.

Ces modifications intégrant les dispositions obligatoires du 100 % santé permettront au régime de continuer à bénéficier des avantages sociaux et fiscaux réservés aux contrats responsables.

Les garanties sont modifiées conformément aux tableaux figurant à l'article 1^{er} qui remplace les précédentes listes de prestations.

Article 1^{er} | Liste des prestations de la garantie santé du régime professionnel de santé

L'article 4.1.1 « Liste des prestations de la garantie santé du régime professionnel de santé » de l'accord du 2 décembre 2015 relatif au régime professionnel de santé est modifié comme suit :

« Article 4.1.1 | Liste des prestations de la garantie santé du régime professionnel de santé

Les prestations des tableaux ci-dessous sont exprimées sous déduction des prestations de la sécurité sociale.

		BASE OBLIGATOIRE DU REGIME PROFESSIONNEL DE SANTE	OPTION (sous déduction de la base obligatoire)
HOSPITALISATION			
(EN CAS D'HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE, ET DE MATERNITE)			
Frais de séjour conventionnés ou non :		150% BR	300% BR
Forfait journalier hospitalier (y compris actes lourds) :		100% FR	100% FR
Honoraires (conventionnés ou non) :	Facturés par un médecin dans le cadre des DPTM*	150% BR	300% BR
	Facturés par un médecin hors DPTM*	130% BR	200% BR
Chambre particulière :		80€/jour	80€/jour
Lit accompagnant :		32€/jour	32€/jour
TRANSPORT			
Transport remboursé par la sécurité sociale :		100% BR	100% BR
SOINS COURANTS			
Médecins (consultations et visites) selon honoraires remboursés par la sécurité sociale	Facturés par un médecin dans le cadre des DPTM*	150% BR	200 %BR
	Facturés par un médecin hors DPTM*	125% BR	150 %BR
Actes techniques médicaux (ATM) remboursés par la sécurité sociale	Facturés par un praticien dans le cadre des DPTM*	150% BR	200 %BR
	Facturés par un praticien hors DPTM*	125% BR	150 %BR
Radiologie, Imagerie Médicale, Echographie remboursées par la sécurité sociale	Facturés par un praticien dans le cadre des DPTM*	150% BR	200 %BR
	Facturés par un praticien hors DPTM*	125% BR	150 %BR
Auxiliaires médicaux selon honoraires remboursés par la sécurité sociale		150% BR	150% BR
Analyses et examens de laboratoire remboursés par la sécurité sociale :		100% BR	100% BR
Médicaments remboursés par la sécurité sociale à 65% :		100% BR	100% BR
Médicaments remboursés par la sécurité sociale à 30% :		100% BR	100% BR
Médicaments remboursés par la sécurité sociale à 15% :		100% BR	100% BR
Autre pharmacie remboursée par la sécurité sociale à 65% :		100% BR	100% BR
Autre pharmacie remboursée par la sécurité sociale à 30% :		100% BR	100% BR

Autre pharmacie remboursée par la sécurité sociale à 15% :	100% BR	100% BR
Prothèses médicales orthopédiques et autres (hors prothèses auditives, dentaires et d'optique) remboursées par la sécurité sociale	200% BR	200% BR
Actes de prévention remboursés par la sécurité sociale définis par la réglementation	100% BR	100% BR

* : Dispositif de Pratique Tarifaire Maîtrisé

BR : Base de Remboursement de la sécurité sociale

FR : Frais réels

	BASE OBLIGATOIRE DU REGIME PROFESSIONNEL DE SANTE	OPTION (sous déduction de la base obligatoire)
AIDES AUDITIVES		
SOINS JUSQU'AU 31/12/2020 :		
Prothèses auditives remboursés par la sécurité sociale :	200% BR	500% BR
Le poste ci-dessus est remplacé par les postes de garantie ci-dessous, lesquels s'appliquent pour les frais engagés relatifs à des soins intervenant à compter du 1er janvier 2021.		
SOINS A PARTIR DU 01/01/2021 :		
Equipements 100% Santé * :		
Aides auditives de Classe I :	Sans reste à payer (1)	
Equipements libres (2) :		
Aides auditives de Classe II :		
Bénéficiaire jusqu'à 21 ans ou atteint de cécité	200% BR (1)	500% BR (1)
Bénéficiaire de 21 ans et au-delà	200% BR (1)	500% BR (1)
Piles remboursées par la sécurité sociale (3)	100% BR	100% BR
<p>(*) Equipements de classe I tels que définis réglementairement.</p> <p>(1) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans.</p> <p>(2) Equipements de classe II tels que définis réglementairement.</p> <p>S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur à la date des soins, relative au « contrat responsable ». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation.</p> <p>(3) La garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets de 6 piles, fixé par l'arrêté du 14.11.2018.</p>		

	BASE OBLIGATOIRE DU REGIME PROFESSIONNEL DE SANTE	OPTION (sous déduction de la base obligatoire)
DENTAIRE		
Soins et prothèses 100% Santé * :		
Garanties définies réglementairement (*) :	Sans reste à payer	
Soins dentaires	125% BR	125% BR
Prothèses :		
→ Panier maîtrisé (1)		
Inlays, Onlays	250% BR dans la limite des HLF**	350% BR dans la limite des HLF**
Prothèses dentaires	250% BR dans la limite des HLF**	350% BR dans la limite des HLF**
→ Panier libre (2)		
Inlays, Onlays	250% BR	350% BR
Prothèses dentaires	250% BR	350% BR
Autres actes dentaires remboursés par la sécurité sociale :		
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	250% BR	350% BR
Autres actes dentaires non remboursés par la sécurité sociale :		
Implants refusés par la sécurité sociale	-	508 €
<p>* Soins prothétiques et prothèses relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement.</p> <p>** Honoraires Limites de Facturation</p> <p>(1) Soins prothétiques et prothèses relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement.</p> <p>(2) Soins prothétiques et prothèses relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.</p>		

	BASE OBLIGATOIRE DU REGIME PROFESSIONNEL DE SANTE	OPTION (sous déduction de la base obligatoire)
OPTIQUE		
Equipements 100% Santé*		
Monture de classe A (quel que soit l'âge) (1)	Sans reste à payer	
Verre de classe A (quel que soit l'âge) (1)		
Equipements libres (2)(3)		
Monture de classe B (1)	100 €	100 €
Verre Simple de Classe B (1)	78 €	110 €
Verre Complexe de Classe B (1)	127 €	189 €
Verre Très Complexe de Classe B (1)	168 €	268 €
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées ou non par la SS (forfait par an)	159 €	222 €
Chirurgie réfractive (pour les deux yeux et par an)	254 €	381 €

(*) Equipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A et B prises en charge dans le cadre du « 100 % santé », tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

(1) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 03.12.2018 et rappelées ci-après :

-Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, 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).

-Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement (respectivement une monture et deux verres).

-Pour les enfants jusqu'à 6 ans, 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 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :

- 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.

La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :

- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique :

- 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 ;

- amblyopie ;

- diplopie récente ou évolutive ;
 - les troubles de réfraction associés à une pathologie générale :
 - 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'oeil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ;
 - les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours :
 - corticoïdes ;
 - antipaludéens de synthèse ;
 - tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.
- La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.

(2) Equipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

(3) DEFINITION DES VERRE SIMPLE / COMPLEXE / TRES COMPLEXE (article R 871-2 modifié du Code de la sécurité sociale):

- Verre Simple :

Verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre -6,00 et +6,00 dioptries ;

Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à +4,00 dioptries ;

Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère+cylindre) est inférieure ou égale à +6,00 dioptries.

- Verres Complexes :

Verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de -6,00 à +6,00 dioptries

Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à +4,00 dioptries

Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à -6,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie

Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à +6,00 dioptries

Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre -4,00 et +4,00 dioptries

Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -8,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à +4,00 dioptries

Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à +8,00 dioptries.

- Verres Très Complexes :

Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de -4,00 à +4,00 dioptries

Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -8,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à +4,00 dioptries

Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à -8,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie

Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8 dioptries.

	BASE OBLIGATOIRE DU REGIME PROFESSIONNEL DE SANTE	OPTION (sous déduction de la base obligatoire)
AUTRES		
Actes hors nomenclature :		
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue et psychomotricien pour enfant, sevrage tabagique, moyens contraceptifs et vaccins prescrits mais non remboursés par la SS (par personne	100% de la dépense dans la limite d'un forfait de 60€ par an	100% de la dépense dans la limite d'un forfait de 120€ par an
Autres actes :		
Forfait maternité / adoption	317 €	476 €
Cures thermales acceptées par la sécurité sociale	100% BR	317 €

Les remboursements sont limités aux dépenses engagées. Ils sont effectués dans le respect des contrats responsables notamment pour la prise en charge au minimum du ticket modérateur sur l'ensemble des actes remboursés par la sécurité sociale ainsi qu'en matière de dispositifs d'optique médicale et pour certains soins prothétiques dentaires conformément aux dispositions de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale. »

Article 2 | *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date d'entrée en vigueur. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

Article 3 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2020. Il est également convenu de solliciter l'extension de l'accord.

Article 4 | *Notification. Dépôt. Extension*

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt puis de l'extension du présent accord.

Sur ce dernier point, les partenaires sociaux rappellent que le présent accord ayant vocation à définir les garanties de santé applicables dans le cadre du régime collectif à adhésion obligatoire de la branche dont doivent bénéficier tous les salariés relevant de la convention collective, celui-ci ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 19 septembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3286 | Convention collective nationale

IDCC : **1982 | NÉGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICES
DANS LES DOMAINES MÉDICO-TECHNIQUES**

Avenant n° 3 du 19 septembre 2019
à l'accord du 18 octobre 2005 relatif à la négociation

NOR : ASET2050136M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UNPDM ;

FEDEPSAD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FNIC CGT ;

FS CFTD ;

UNSA FCS ;

CFTC SANTE SOCIAUX,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux confirment une nouvelle fois leur volonté de garantir une négociation collective de qualité et leur attachement au développement du paritarisme.

Par l'avenant n° 2 à l'accord du 18 octobre 2005, les partenaires sociaux ont considéré qu'un budget spécifique permettant de financer les moyens et les mesures adéquats devait être accordé à la branche et aux partenaires sociaux, afin notamment de permettre une négociation de qualité et organisée, considérant que :

- la qualité des négociations passe par la reconnaissance de la fonction de négociateur ;
- les négociations de branche exigent de nombreuses connaissances, notamment sur le secteur professionnel, le droit du travail, la stratégie de négociation ;
- les entreprises et les salariés de ce secteur ont de plus en plus besoin d'informations et d'appuis.

Depuis la signature de l'avenant précité, les partenaires sociaux ont constaté une forte mobilisation des entreprises de la branche medicotechnique afin de recouvrer la contribution relative au paritarisme et ainsi permettre le développement du dialogue social. En effet, dans une

branche constituée de 84 % de TPE dépourvues pour la plupart de ressources humaines et de représentants du personnel, les négociations conventionnelles sont primordiales.

Aussi et ce, en raison de l'évolution des fonds dédiés au paritarisme, le présent avenant n° 3 à l'accord du 18 octobre 2005 vient modifier l'article 2.2 Répartition des frais de collecte de l'avenant n° 2 à l'accord du 18 octobre 2005.

Ceci exposé, les parties conviennent des dispositions qui suivent.

Article 1^{er} | Modification de la répartition des frais de collecte

L'article 2.2 Répartition des frais de collecte de l'avenant n° 2 à l'accord du 18 octobre 2005 est modifié et remplacé comme suit :

« Article 2.2 | Répartition des frais de collecte

Déduction faite des frais de collecte, les sommes recueillies sont réparties de la façon suivante :

- 60 % de la collecte est destinée à l'APAN-DMT ;
- 40 % sont répartis équitablement entre toutes les organisations syndicales représentatives salariales et patronales. »

Article 2 | Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés

La branche professionnelle du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques étant composée majoritairement de très petites entreprises de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas. Cet avenant s'applique quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 3 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

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

Article 4 | Extension

En application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail, les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant. Cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt du présent accord.

Article 5 | Révision et dénonciation

Le présent avenant est révisable totalement ou partiellement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification donnera lieu à un nouvel avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des organisations représentatives, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre

de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de notification.

Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel avenant signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'avenant peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs peut en demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

Fait à Paris, le 19 septembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3286 | Convention collective nationale

IDCC : 1982 | **NÉGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICES
DANS LES DOMAINES MÉDICO-TECHNIQUES**

Avenant du 19 septembre 2019
à l'article n° 11.2 de la convention collective
relatif à l'indemnisation du salarié en cas de maladie et accident

NOR : ASET2050138M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UNPDM ;

FEDEPSAD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CFTC SANTE SOCIAUX,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À la suite du réexamen du régime professionnel de prévoyance en 2015 et à l'amélioration de l'indemnisation légale due par l'employeur en cas de maladie de l'accord national Interprofessionnel du 11 janvier 2008, il a été décidé de mettre à jour les dispositions conventionnelles particulières traitant de l'indemnisation des absences pour maladie ou accident des salariés de la branche.

Les nouvelles dispositions permettent la lisibilité des dispositions conventionnelles rendues conformes à celles légales. Elles sécurisent tant la pratique des employeurs de la branche, en particulier pour les TPE et PME, que le bénéfice de l'indemnisation maladie ou accident pour les salariés concernés.

Le présent avenant modifie ainsi l'article 11.2 créé par la convention collective nationale du 9 avril 1997.

Ceci exposé, les parties conviennent des dispositions qui suivent.

Article 1^{er} | Modification de l'article 11.2 intitulé « Maladie – Accident : indemnisation »

L'article 11.2 est désormais rédigé comme suit :

« 11.2. Maladie – accident : indemnisation

Le salarié, justifiant d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise, absent pour cause de maladie ou d'accident bénéficie d'une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières de sécurité sociale.

Cette indemnité est versée :

- pour les salariés de niveau N 1 à N 3 (compris) à compter du 4^e jour calendaire d'absence continue en cas de maladie, sans délai de carence en cas d'accident ou maladie professionnelle et pour les salariés relevant du droit local d'Alsace-Moselle (quelle qu'en soit la cause) ;
- pour les cadres de niveau N 4 ou N 5, sans délai de carence.

Le montant brut de l'indemnité complémentaire permet de maintenir le salaire brut qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé, sous déduction des prestations servies par la sécurité sociale et autres organismes de protection complémentaire recalculées en brut sur les bases suivantes :

- de 1 à 5 ans inclus de présence : 30 jours indemnisés à 90 % du salaire brut complétés par 90 jours indemnisés à 75 % ;
- de 6 à 10 ans inclus de présence : 40 jours indemnisés à 90 % du salaire brut complétés par 80 jours indemnisés à 75 % ;
- de 11 à 15 ans inclus de présence : 50 jours indemnisés à 90 % du salaire brut complétés par 70 jours indemnisés à 75 % ;
- de 16 à 20 ans inclus de présence : 60 jours indemnisés à 90 % du salaire brut complétés par 60 jours indemnisés à 75 % ;
- de 21 à 25 ans inclus de présence : 70 jours indemnisés à 90 % du salaire brut complétés par 50 jours indemnisés à 75 % puis 20 jours indemnisés à 66,67 % ;
- de 26 à 30 ans inclus de présence : 80 jours indemnisés à 90 % du salaire brut complétés par 40 jours indemnisés à 75 % puis 40 jours indemnisés à 66,67 % ;
- à partir de 31 ans de présence : 90 jours indemnisés à 90 % du salaire brut complétés par 30 jours indemnisés à 75 % puis 60 jours indemnisés à 66,7 %.

Cette indemnité complémentaire, versée par année civile, est poursuivie jusqu'au terme de l'hospitalisation éventuelle.

Cette indemnité complémentaire n'est versée qu'au salarié justifiant percevoir les prestations de la sécurité sociale. »

Article 2 | Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés

La branche professionnelle du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques étant composée majoritairement de très petites entreprises de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas. Cet avenant s'applique quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 3 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

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

Article 4 | Extension

En application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail, les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant. Cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt du présent accord.

Article 5 | Révision et dénonciation

Le présent avenant est révisable totalement ou partiellement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification donnera lieu à un nouvel avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des organisations représentatives, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de notification.

Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel avenant signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'avenant peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs peut en demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

Fait à Paris, le 19 septembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3286 | Convention collective nationale

IDCC : 1982 | **NÉGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICES
DANS LES DOMAINES MÉDICO-TECHNIQUES**

Avenant du 19 septembre 2019
à l'article n° 11.3 de la convention collective
relatif au congé maternité – adoption

NOR : ASET2050137M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UNPDM ;

FEDEPSAD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CFTC SANTE SOCIAUX,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant est issu de la volonté des partenaires sociaux de faire évoluer la convention collective et s'inscrit dans la continuité de leurs engagements pris par l'accord du 17 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En outre, dans une branche comprenant 51 % de femmes et 49 % d'hommes, les partenaires sociaux considèrent que les principes d'égalité professionnelle, de mixité et de parité sont des gages de performance pour les entreprises qui contribuent à la réalisation de cet objectif.

En outre, ayant conscience que la branche est constituée de 84 % d'entreprises de moins de 10 salariés dans lesquelles le dialogue social est inexistant, les partenaires sociaux ont décidé de faire évoluer l'article 11.3 relatif au congé maternité – adoption et ce, en considération des dispositions de l'article 2253 du code du travail modifiées par ordonnance le 22 septembre 2017.

Ceci exposé, les parties conviennent des dispositions qui suivent :

Article 1^{er} | 11.3. Maternité – adoption

L'article 11.3 de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médicotechnique est supprimé et remplacé par les paragraphes ci-dessous :

« 11.3.1. Congé de maternité – adoption

La salariée concernée bénéficie d'un congé d'une même durée que celle prévue par l'article L. 1225-17 du code du travail. En outre, la salariée justifiant d'un an d'ancienneté bénéficie d'un maintien de son salaire brut qu'elle aurait perçu si elle avait travaillé, sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale.

À l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

11.3.2. Congé de paternité – adoption

Le salarié concerné bénéficie d'un congé d'une même durée que celle prévue par l'article L. 1225-35 du code du travail. En outre, le salarié justifiant d'un an d'ancienneté bénéficie d'un maintien de son salaire brut qu'il aurait perçu s'il avait travaillé, sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité avertit son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

À l'issue du congé de paternité, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. »

Article 2 | Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés

La branche professionnelle du négoce et des prestations de services dans les domaines médicotechniques étant composée majoritairement de très petites entreprises de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas. Cet avenant s'applique quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 3 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

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

Article 4 | Extension

En application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail, les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant. Cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt du présent accord.

Article 5 | Révision et dénonciation

Le présent avenant est révisable totalement ou partiellement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification donnera lieu à un nouvel avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des organisations représentatives, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de notification.

Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel avenant signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'avenant peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs peut en demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

Fait à Paris, le 19 septembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

IDCC : **1635 | INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES ET CONNEXES**

(Gironde et Landes)

(Étendue par arrêté du 1^{er} mars 2012,
Journal officiel du 13 mars 2012)

Accord du 22 novembre 2019

relatif aux rémunérations effectives garanties pour l'année 2019

NOR : ASET2050126M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UIMM Gironde Landes,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SMG ;

USMG FO ;

SMAQ CFE-CGC AQUITAINE,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux constatent que le dernier accord relatif aux rémunérations effectives garanties (REG) date du 30 mars 2018.

Ils conviennent de la nécessité de maintenir et renforcer un dialogue social constructif afin de garantir des rémunérations minimales aux salariés liés par la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes modifiée par avenant du 18 février 2011 tout en assurant la compétitivité des entreprises concernées.

Les partenaires sociaux s'accordent sur le principe de ne pas inclure dans le présent accord des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Dispositions générales

Conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, reprises à l'article 29 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes, les partenaires sociaux conviennent, pour l'année 2019, de l'application d'un barème de rémunérations effectives garanties.

Les valeurs portées sur le barème annexé ci-joint des rémunérations effectives garanties sont fixées pour la durée légale hebdomadaire en vigueur lors de la conclusion du présent accord, soit actuellement 35 heures de travail effectif au sens des articles L. 3121-1 et suivants du code du travail, ou pour une durée annuelle équivalente et devront nécessairement être adaptées au pro rata temporis pour les entreprises dont l'horaire collectif est inférieur à 35 heures.

Les valeurs portées sur le barème annexé ci-joint devront également être adaptées aux cas individuels en fonction de la durée du travail effectif de chaque intéressé et supporter, en conséquence, les majorations légales pour heures supplémentaires ou être minorées pro rata temporis pour correspondre à une durée du travail effectif inférieure à l'horaire collectif de l'entreprise.

Article 2 | Champ d'application

Le présent accord se réfère aux dispositions de l'article 29 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes. Il se réfère également aux dispositions de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur la classification et à l'accord national modifié du 13 juillet 1983.

Les rémunérations effectives garanties sont applicables à tout salarié non cadre pour l'année civile et pour la durée du travail effectif considérées.

Ce barème ne s'applique pas aux travailleurs à domicile.

Article 3 | Mise en œuvre

Pour l'application des rémunérations effectives garanties, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par l'article 33 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes ;
- montant brut des heures supplémentaires ;
- majorations pour travail en équipe, travail exceptionnel du dimanche et travail exceptionnel de nuit prévues aux articles 34, 35 et 36 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes ;
- sommes attribuées dans le cadre d'accords d'intéressement et/ou de participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- toutes les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

Les rémunérations effectives garanties, établies pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, ne servent pas de base de calcul de la prime d'ancienneté. Elles ne font pas l'objet des majorations de 5 % et 7 % réservées aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier pour la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servant de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Article 4 | Vérification

Au cas où il apparaîtrait qu'un salarié aurait perçu une rémunération annuelle brute inférieure à la rémunération effective garantie correspondant à la classification de son emploi telle que définie à l'article 3 ci-dessus, l'employeur procédera à un ajustement de rémunération au plus tard lors de la paie afférente au mois de février 2020.

L'employeur informera le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires de l'accord territorial instaurant le barème des rémunérations effectives garanties.

Article 5 | Litiges

En cas de contestation concernant l'application des rémunérations prévues au présent accord, la solution des litiges relèvera des dispositions suivantes :

- une commission mixte composée :
 - moitié par l'union des industries et métiers de la métallurgie Gironde et Landes ;
 - moitié par les organisations syndicales représentatives intéressées au conflit et cosignataires du présent accord, et à raison de deux représentants par organisation,
- examinera les difficultés d'application dûment justifiées et motivées qui lui seraient soumises.

Article 6 | Formalités

Après expiration du délai d'opposition prévu par les dispositions législatives en vigueur du code du travail, le texte du présent accord fera l'objet d'un dépôt, en nombre suffisant d'exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Bordeaux, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Bruges, le 22 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Annexe Rémunérations effectives garanties

Base annuelle Année 2019

Barème établi pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Niveaux	Échelons	Coefficients	REG
V	3	395	34 005 €
		365	31 200 €
	2	335	28 302 €
		305	25 977 €
IV	3	285	24 234 €
	2	270	22 884 €
	1	255	22 069 €
III	3	240	20 900 €
	2	225	19 810 €
	1	215	19 430 €
II	3	190	18 672 €
	2	180	18 533 €
	1	170	18 477 €
I	3	155	18 364 €
	2	145	18 327 €
	1	140	18 324 €

Convention collective régionale

IDCC : **1635 | INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES
ET CONNEXES**

(Gironde et Landes)

(Étendue par arrêté du 1^{er} mars 2012,
Journal officiel du 13 mars 2012)

Accord du 22 novembre 2019

relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} décembre 2019

NOR : ASET2050127M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UIMM Gironde Landes,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SMG ;

USMG FO ;

SMAQ CFE-CGC AQUITAINE,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord se réfère aux dispositions de l'article 28 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Gironde et des Landes. Il se réfère également aux dispositions de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur la classification et à l'accord national modifié du 13 juillet 1983 sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques.

Les partenaires sociaux s'accordent sur le principe de ne pas inclure dans le présent accord des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Conclu ce jour, le présent accord porte effet à compter du 1^{er} décembre 2019.

Article 2

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'accord national du 17 janvier 1991, reprises à l'article 28 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Gironde et des Landes, les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques fixées ci-dessous servent uniquement de base de calcul à la prime d'ancienneté instaurée par l'article 33 desdites clauses particulières.

Article 3

Les barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques sont obtenus en multipliant les coefficients hiérarchiques par la valeur du point fixée à :

5,18 euros à compter du 1^{er} décembre 2019.

Les mensuels ouvriers tels qu'ils sont définis par la classification « ouvriers » instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, bénéficient d'une majoration de 5 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

Cette majoration est portée à 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Les rémunérations minimales hiérarchiques obtenues par les calculs prévus au présent article sont déterminées pour une durée légale hebdomadaire de 35 heures de travail effectif au sens des articles L. 3121-1 et suivants du code du travail.

Ces valeurs devront donc être adaptées proportionnellement pour les entreprises dont l'horaire collectif légal ou conventionnel de travail effectif serait inférieur à 35 heures hebdomadaires.

Article 4

Les rémunérations minimales hiérarchiques des barèmes joints en annexe comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 5

La prime d'ancienneté est calculée dans les conditions ci-après sur le barème des rémunérations minimales hiérarchiques.

- 3 % après 3 ans ;
- 4 % après 4 ans ;
- 5 % après 5 ans ;
- 6 % après 6 ans ;
- 7 % après 7 ans ;
- 8 % après 8 ans ;
- 9 % après 9 ans ;
- 10 % après 10 ans ;
- 11 % après 11 ans ;
- 12 % après 12 ans ;
- 13 % après 13 ans ;
- 14 % après 14 ans ;
- 15 % après 15 ans.

Cette prime, calculée séparément et en proportion directe de l'horaire de travail effectif, s'ajoute aux appointements réels de l'intéressé.

La prime d'ancienneté devra figurer, à part, sur le bulletin de paie.

Article 6

En cas de contestation concernant l'application des rémunérations prévues au présent accord, la solution des litiges relèvera des dispositions suivantes :

- une commission mixte composée :
 - moitié par l'union des industries et métiers de la métallurgie Gironde et Landes ;
 - moitié par les organisations syndicales représentatives intéressées au conflit et cosignataires du présent accord, et à raison de deux représentants par organisation,
- examinera les difficultés d'application dûment justifiées et motivées qui lui seraient soumises.

Article 7

Après expiration du délai d'opposition prévu par les dispositions législatives en vigueur du code du travail, le texte du présent accord fera l'objet d'un dépôt, en nombre suffisant d'exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Bordeaux, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Bruges, le 22 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Annexe Rémunérations minimales hiérarchiques servant au calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1^{er} décembre 2019

Horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif.

Valeur du point : 5,18 €.

(En Euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Agent de maîtrise Sauf agent de maîtrise d'atelier	Agent administratif et technicien
V	3	395	2 046,10	2 046,10
		365	1 890,70	1 890,70
	2	335	1 735,30	1 735,30
		305	1 579,90	1 579,90
IV	3	285	1 476,30	1 476,30
	2	270		1 398,60
	1	255	1 320,90	1 320,90
III	3	240	1 243,20	1 243,20
	2	225		1 165,50
	1	215	1 113,70	1 113,70
II	3	190		984,20
	2	180		932,40
	1	170		880,60
I	3	155		802,90
	2	145		751,10
	1	140		725,20

Niveau	Échelon	Coefficient	Ouvrier y compris majoration 5 %		Agent de maîtrise d'atelier y compris majoration 7 %	
V	3	395			AM 7	2 189,33
		365				2 023,05
	2	335			AM 6	1 856,77
		305			AM 5	1 690,49
IV	3	285	TA 4	1 550,12	AM 4	1 579,64
	2	270	TA 3	1 468,53		
	1	255	TA 2	1 386,95	AM 3	1 413,36
III	3	240	TA 1	1 305,36	AM 2	1 330,22
	2	225				
	1	215	P 3	1 169,39	AM 1	1 191,66

Niveau	Échelon	Coefficient	Ouvrier y compris majoration 5 %		Agent de maîtrise d'atelier y compris majoration 7 %	
II	3	190	P 2	1 033,41		
	2	180				
	1	170	P 1	924,63		
I	3	155	O 3	843,05		
	2	145	O 2	788,66		
	1	140	O 1	761,46		

Convention collective départementale

IDCC : **714 | INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**
(Moselle)

(1^{er} février 1973)

(Étendue par arrêté du 23 avril 1974,
Journal officiel du 15 mai 1974)

Accord du 6 décembre 2019

relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi
 et de la formation professionnelle

NOR : ASET2050134M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UIMM LORRAINE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC METAUX MOSELLE ;

FO METAUX MOSELLE ;

CGT METAUX MOSELLE ;

CFE-CGC METALLURGIE LORRAINE ;

CFDT MOSELLE,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 9 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises de la filière automobile, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux entreprises qui interviennent en amont de cette filière sur les activités de la fonderie, forge et usinage de l'acier.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- maintenir l'attractivité de la métallurgie dans le département de Moselle ;
- défendre l'emploi via la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
- anticiper au mieux les mutations en mettant à profit les périodes de sous activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer aux nouvelles technologies comme le numérique, le digital, la robotisation... ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées, notamment celles intervenant en amont de la filière, en créant un cadre favorable leur permettant de diversifier leur activité dans d'autres secteurs tels que l'aéronautique, le naval, le ferroviaire, l'énergie, le médical...

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans la filière automobile a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

1 Éléments conjoncturels

La filière automobile française a été fortement impactée par la crise économique déclenchée en 2008, avec une baisse annuelle moyenne de 2,7 % de l'emploi salarié entre 2010 et 2013.

Après 2015, la reprise, conjuguée avec l'effet des accords de compétitivité conclus par les constructeurs français et les partenaires sociaux, ont permis d'ouvrir une phase de redressement de l'activité de la filière et d'arrêter la perte d'emplois. Toutefois, les immatriculations mondiales de véhicules neufs reculeront de 4,5 % en 2019, soit une 2^e année consécutive de décroissance (- 0,6 % en 2018).

Ce repli des immatriculations mondiales de véhicules neufs proviendra des contre-performances enregistrées par les 3 principaux marchés automobiles du monde :

En Chine, 1^{er} marché mondial, les ventes de véhicules neufs devraient reculer de 9 % en 2019 et se reprendre modérément de 2 % en 2020 (- 2,8 % en 2018). Les consommateurs chinois ont adopté un comportement attentiste résultant de trois causes :

- les tensions commerciales avec les États-Unis ;
- les anticipations de mesures publiques visant à soutenir l'achat de véhicules neufs qui ne se sont toujours pas réalisées ;
- l'accélération de la mise en œuvre de normes anti-pollution plus drastiques, qui incite les ménages chinois à décaler leurs achats dans le temps.

Aux États-Unis, les immatriculations de nouveaux véhicules devraient reculer de 2,5 % en 2019 et se replier à nouveau de 1,5 % en 2020 (+ 0,9 % en 2018). Le marché américain a atteint un plafond en 2018. Après avoir retrouvé ses volumes record des années 2000, il ne devrait pas éviter le retournement du cycle conjoncturel.

En Union européenne, les ventes de véhicules neufs devraient reculer de 3 % en 2019 et de 1 % en 2020 (+ 0,6 % en 2018). Le marché européen peine à se remettre des perturbations liées au changement de normes entré en vigueur en 2018. L'ajustement des gammes de véhicules aux objectifs fixés par l'UE en matière de réduction des émissions de CO₂ implique des coûts supplémentaires de production, mais la demande demeure trop sensible aux prix de vente pour se porter massivement sur les formes alternatives de motorisations.

En France, les immatriculations de véhicules neufs devraient également se contracter en 2019 (- 1 %) et se stabiliser en 2020, après une hausse de 3,3 % en 2018. Ce recul est également à mettre au crédit des perturbations liées au changement de normes entré en vigueur en 2018.

Par ailleurs, la filière automobile connaît une phase de mutations disruptives de grande ampleur :

- les nouvelles motorisations (hybride, électrique, hydrogène), dont le développement irréversible comporte son lot de ruptures technologiques majeures ;
- le développement de la robotisation et de l'intégration numérique de la production ;
- le développement de l'autonomie des véhicules, jusqu'à l'autonomie totale prévue pour 2030.

En Lorraine, la filière automobile emploie 35 000 personnes, soit 23 % des emplois industriels régionaux et près de 5 % de la population active occupée. La construction automobile est très concentrée dans le département de la Moselle ; la localisation des équipementiers, sous-traitants et autres fournisseurs est plus éparse sur le territoire lorrain.

Ces mutations technologiques auront des effets, quantitativement et qualitativement, sur l'emploi et les compétences. Anticiper ces changements et les intégrer dans les parcours de formation des ingénieurs, des cadres, des techniciens et des opérateurs constitue donc un véritable enjeu pour le territoire.

2 Évolution des métiers

L'observatoire paritaire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie prévoit que ces mutations technologiques engendreront un bouleversement des compétences et des savoir-faire requis :

- les tâches seront à plus haute valeur ajoutée ;
- l'interaction homme-machine sera omniprésente, de même que le numérique et la technologie ;
- l'humain sera de moins en moins un exécutant, plus un gestionnaire de production.

Les activités les plus simples sont amenées à disparaître ; les opérateurs devront faire preuve de plus d'autonomie, d'une plus forte adaptabilité au changement.

La plus que prévisible poursuite du durcissement de la réglementation en matière de réduction des émissions de CO₂ accentuera les efforts des constructeurs sur l'allègement des véhicules avec comme corollaire un impact considérable sur l'activité des fonderies et forges d'acier, donc sur les emplois associés.

Les évolutions sur les GMP (groupes moteur-propulsion) feront appel à des compétences techniques pointues pour lesquelles la formation devra être optimale.

Les nouveaux usages, services et l'avènement du big data transformeront la distribution de l'automobile. Le service marketing et commercial occupera une place prépondérante. Si les compétences sont disponibles, la concurrence sera intense pour s'attacher les meilleurs talents face à d'autres secteurs du numérique, plus attractifs.

La R&D sera le levier de résilience de l'automobile de demain. Les acteurs affirment que les innovations s'accéléreront, et proposer les dernières innovations au consommateur sera une condition de survie des constructeurs mais également de l'ensemble de la filière.

La branche professionnelle devra accompagner les entreprises dans la définition des actions de formation à engager pour adapter les compétences et les qualifications de leurs salariés et assurer la préservation de l'emploi dans l'ensemble de la filière.

Article 1^{er} | *Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visés à l'article 1^{er} « Champ d'application » des « Clauses générales » de la « Convention collective pour l'industrie du travail des métaux de Moselle » dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité, a pour objet :

- la construction automobile ;
- la mécanique, la fonderie et forge d'acier, l'emboutissage d'acier, en amont de la « filière » construction automobile ;
- et plus généralement, la fabrication, la fourniture de biens ou de services destinés, directement ou indirectement, à une entreprise ayant pour activité la construction automobile, peu important la situation géographique de cette dernière sur le territoire national.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Article 2 | Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1 Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à maintenir et à développer les compétences des salariés de l'ensemble de la filière automobile en anticipant et préparant les mutations à venir.

Ces actions de formation professionnelle concernent l'ensemble des salariés, y compris les salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dès lors qu'il s'agit d'une formation distincte de celle prévue au contrat.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

■ Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 9.3 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie modifié.

Les conditions de prise en charge de ces coûts de formation sont déterminées par le conseil d'administration de l'OPCO2i selon des priorités et principes définis par la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Pour les actions engagées à compter de la date de signature du présent accord et jusqu'au 31 décembre 2019 au plus tard, les conditions de prise en charge des actions de formation sont celles qui ont été définies par le conseil d'administration de l'OPCAIM, agissant par mandat de gestion de l'OPCO2i depuis le 1^{er} avril 2019 et jusqu'au 31 décembre 2019 :

- frais pédagogiques : 100 % ;
- rémunération : 100 % ;
- frais annexes (transport, hébergement, repas) : 100 %.

Ces prises en charge se font dans la limite d'un budget arrêté pour 2019 par le conseil d'administration de l'OPCAIM, agissant par mandat de gestion de l'OPCO2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

La prise en charge des actions engagées à compter du 1^{er} janvier 2020 se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

■ Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compé-

tences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la Branche, et le compte personnel de formation dans un cadre co-construit.

À titre d'information, les décisions de prise en charge 2019 de l'OPCAIM, agissant par mandat de gestion de l'OPCO2i, sont annexées au présent accord.

2 Recours aux dispositifs issus du conseil en évolution professionnelle

Parallèlement aux dispositifs de formation cités ci-dessus, les partenaires sociaux souhaitent rappeler que tout salarié peut faire appel, dans le cadre d'un projet personnel, au conseil en évolution professionnelle (CEP). Ce dispositif d'accompagnement personnalisé est proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise d'activité...).

Le CEP assure les prestations suivantes :

- un entretien individuel pour analyser sa situation professionnelle ;
- un conseil visant à définir son projet professionnel ;
- et un accompagnement dans la mise en œuvre de ce projet.

À l'issue de l'entretien, un document de synthèse est remis au bénéficiaire récapitulant son projet d'évolution professionnelle et la stratégie envisagée pour sa mise en œuvre (CPF par exemple).

Le CEP peut être délivré sur simple demande du salarié prioritairement par le Fongecif ou l'APEC, s'il est cadre.

La prestation du CEP est gratuite.

3 Activité partielle

Les partenaires sociaux rappellent que le dispositif d'activité partielle constitue un moyen pour sauvegarder l'emploi au sein d'une entreprise confrontée à des difficultés conjoncturelles. Les dispositions législatives et réglementaires prévoient le bénéfice d'allocations pour toute heure chômée en dessous de la durée légale du travail.

Les périodes de réduction d'horaire ou de non travail pourront être mises à profit pour organiser des actions de formation professionnelle continue en vue de maintenir et développer les compétences des salariés, en anticipant et préparant les mutations à l'œuvre dans la filière.

Article 3 | *Durée de l'accord*

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans 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.

Article 4 | *Rendez-vous des parties et suivi de l'accord*

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Lorraine.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les 6 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

L'UIMM Lorraine invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai d'un mois précédant cette échéance.

Par ailleurs, un point sera présenté par l'AR2i sur l'état des financements engagés, à chaque réunion de la CPREFP Grand-Est.

Article 5 | Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, 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. La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception (ou remise en mains propres contre décharge) adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Lorraine aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 7 | Publicité de l'accord

1 Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2 Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Metz.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Fait à Metz, le 6 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Avenant n° 6 du 3 juillet 2019

à l'accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance

NOR : ASET2050128M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

EBEN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFTD ;

CSD CGT ;

FCS UNSA ;

SNPELAC CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de redéfinir le salaire de référence pour le calcul des prestations invalidité. Il est également convenu de modifier la clause relative à la portabilité, de préciser les garanties invalidité et de réviser les cotisations des salariés non affiliés à l'AGIRC.

Article 1^{er} | Salaire de référence des prestations invalidité

À compter du 1^{er} janvier 2019, et pour tous sinistres survenant à compter de cette date, le salaire de référence servant de base au calcul des prestations d'invalidité, correspond à la moyenne des salaires bruts perçus au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail. L'article 3.3 de l'accord de prévoyance de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique est donc modifié en conséquence :

« Le salaire de référence servant au calcul des prestations d'incapacité de travail et d'invalidité, correspond à la moyenne des salaires bruts perçus au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail. »

Article 2 | Garanties invalidité

À compter du 1^{er} janvier 2019 et pour tous sinistres survenant à compter de cette date, les garanties invalidité sont modifiées comme suit :

Salarié affilié à l'AGIRC	
Rente d'invalidité 2 ^e ou 3 ^e catégorie, rente accident du travail ou maladie professionnelle d'un taux au moins égal à 66 %	75 % du salaire de référence
Rente d'invalidité 1 ^{re} catégorie	35 % du salaire de référence
Rente d'incapacité permanente accident du travail ou maladie professionnelle d'un taux compris entre 33 % et 66 %	45 % du salaire de référence
Rente d'incapacité permanente accident du travail ou maladie professionnelle d'un taux inférieur à 33 %	Le versement de la rente est suspendu

Le montant de la rente versé par l'organisme assureur s'entend sous déduction des indemnités journalières brutes servies par la sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire brut à temps partiel.

En tout état de cause les prestations versées au titre du régime de prévoyance cumulées à celles versées par la sécurité sociale, et l'éventuel salaire à temps partiel ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net après prélèvement des cotisations sociales qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

Salarié non affilié à l'AGIRC	
Rente d'invalidité 2 ^e ou 3 ^e catégorie, rente accident du travail ou maladie professionnelle d'un taux au moins égal à 66 %	75 % du salaire de référence
Rente d'invalidité 1 ^{re} catégorie	35 % du salaire de référence
Rente d'incapacité permanente accident du travail ou maladie professionnelle d'un taux compris entre 33 % et 66 %	35 % du salaire de référence
Rente d'incapacité permanente accident du travail ou maladie professionnelle d'un taux inférieur à 33 %	Le versement de la rente est suspendu

Le montant de la rente versé par l'organisme assureur s'entend sous déduction des indemnités journalières brutes servies par la sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire brut à temps partiel.

En tout état de cause les prestations versées au titre du régime de prévoyance cumulées à celles versées par la sécurité sociale, et l'éventuel salaire à temps partiel ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net après prélèvement des cotisations sociales qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

L'article 3.2.3 de l'accord de prévoyance de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique est donc modifié en conséquence.

Article 3 | *Maintien des garanties prévoyance au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale*

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi est venue modifier le dispositif de maintien de couverture dit de portabilité au profit des anciens salariés. L'article 5 de la convention collective nationale de la papeterie, fournitures de bureau, de bureautique : commerces de détail intitulé « portabilité du régime de prévoyance » est remplacé comme suit pour toute rupture du contrat de travail dont la date est égale ou postérieure au 1^{er} juin 2015 :

« Article 5 | *Portabilité du régime de prévoyance*

5.1. Bénéficiaires

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient, du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.
2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur.
3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise
4. Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.
5. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article.
6. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

5.2. Mise en œuvre de la portabilité

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

L'ancien salarié bénéficie des garanties en vigueur dans l'entreprise.

Les évolutions des garanties du régime sont opposables aux anciens salariés.

5.3. Durée de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail de l'ancien salarié.

L'ancien salarié bénéficie de ce maintien des garanties pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage dans la limite de la durée du dernier contrat de

travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois de couverture.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- à la reprise d'une nouvelle activité rémunérée de l'ancien salarié, que celle-ci donne droit ou non à des garanties de prévoyance, dès lors qu'elle met fin au droit à indemnisation du régime d'assurance chômage ;
- en cas de cessation de paiement des allocations du régime d'assurance chômage pour tout autre motif (notamment en cas de retraite, de radiation des listes du Pôle emploi, de décès).
- en cas de manquement par l'ancien salarié à son obligation de fourniture des justificatifs de prise en charge par le régime d'assurance chômage auprès de l'organisme assureur.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

5.4. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations prévoyance reste constitué par le salaire défini pour chaque garantie, précédant la date de cessation du contrat de travail, à l'exclusion des sommes devenues exigibles du fait de la cessation du contrat de travail.

S'agissant des indemnités journalières versées en cas d'incapacité temporaire, elles seront limitées au montant des allocations nettes du régime d'assurance chômage que l'ancien salarié aurait perçues au titre de la même période.

5.5. Financement

Le financement de ce dispositif fait l'objet de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale). »

Article 4 | *Cotisations des salariés non affiliés à l'AGIRC*

À compter du 1^{er} avril 2019, les cotisations des salariés non affiliés à l'AGIRC sont désormais modifiées comme suit :

PRESTATIONS	Salariés non affiliés à l'AGIRC	
	TRANCHE A	TRANCHE B
Capital décès /IAD	0.150 %	0.150 %
Rente éducation	0.035 %	0.035 %
Incapacité	0.395 %	0.395 %
Invalidité	0.210 %	0.210 %
TOTAL	0.790 %	0.790 %

La garantie incapacité de travail du salarié non affilié à l'AGIRC est intégralement à la charge du salarié.

Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

Ce présent avenant s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique quel que soit leur effectif.

La branche est très majoritairement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés et le thème de négociation du présent avenant ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Aussi, dans le cadre la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 | Dépôt et extension

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

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 7 | Révision et dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fait partie intégrante de la convention collective ; il pourra donc faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de la convention collective à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5 ; L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13, L. 2261-14 du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans les 3 mois suivant la signification de la dénonciation.

Fait à Paris, le 3 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 1539 | COMMERCE DE DÉTAIL DE PAPETERIE, FOURNITURES DE BUREAU, DE BUREAUTIQUE ET INFORMATIQUE

Avenant du 3 juillet 2019

à l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires

NOR : ASET2050130M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

EBEN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CSD CGT ;

FCS UNSA ;

SNPELAC CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article 4.2: Les frais liés aux actions des membres de l'association.

« Le solde de la collecte non affecté aux frais de l'association sont destinés à contribuer aux dépenses engagées par les fédérations et syndicats de salariés et par les fédérations et syndicats d'employeurs, répondant aux objectifs ci-dessous énumérés, notamment celles liées au développement de l'exercice du paritarisme et du syndicalisme tel qu'indiqué dans le préambule.

Chaque organisation syndicale présentera au conseil d'administration de l'association un bilan annuel de sa dotation budgétaire. »

est modifié comme suit :

« Le solde de la collecte non affecté aux frais de l'association sont destinés à contribuer aux dépenses engagées par les fédérations et syndicats de salariés et par les fédérations et syndicats d'employeurs, répondant aux objectifs ci-dessous énumérés, notamment celles liées au développement de l'exercice du paritarisme et du syndicalisme tel qu'indiqué dans le préambule.

Chaque organisation syndicale présentera au conseil d'administration de l'association un bilan annuel de sa dotation budgétaire avant le 31 décembre de l'année n + 1. À défaut de transmission dans le délai précité, les organisations représentatives de salariés ou d'employeur ne pourront prétendre au versement de la dotation qui sera alors affectée aux frais de fonctionnement de l'APGEB.

Les partenaires sociaux rappellent que seules les organisations syndicales de salariés et d'employeurs reconnues représentatives peuvent prétendre au versement d'une dotation issue de la collecte des fonds du paritarisme. En cas de changement dans les organisations reconnues représentatives à l'occasion de la mesure de l'audience syndicale salariée ou patronale, les dotations seront calculées au prorata de la durée de la représentativité sur l'année. »

Cet avenant est applicable dès le 1^{er} jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Fait à Paris, le 3 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3027 | Convention collective nationale

IDCC : **706** | **PERSONNEL DE LA REPROGRAPHIE**

Convention collective nationale

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

Avenant du 29 octobre 2019

à l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais
consécutifs au fonctionnement de la négociation collective
des instances paritaires

NOR : ASET2050131M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

EBEN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CSD CGT ;

SNPELAC CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Cet avenant annule et remplace les dispositions de l'article 1^{er} « Champ d'application » de l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique n° 3252, IDCC 1539.

Article 1^{er} | Modification du champ d'application

Les dispositions de l'article 1^{er} « Champ d'application » de l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires est modifié comme suit :

« Article 1^{er} | Champ d'application

Les partenaires sociaux rappellent que dans le cadre d'une fusion administrée par le ministère du travail, la convention collective nationale des commerces de détail

de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique (IDCC 1539) est la branche de rattachement de la convention collective nationale du personnel de la reprographie (IDCC 706).

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique (IDCC 1539) ainsi qu'aux entreprises relevant de la convention collective nationale du personnel de la reprographie (IDCC 706).

Les entreprises concernées sont celles dont l'activité principale est constituée par l'une ou plusieurs des activités suivantes dont le dénominateur commun est l'équipement des espaces de travail, la fourniture de produits et/ou solutions et/ou services permettant toute activité professionnelle tertiaire, et le service aux entreprises en matières de services généraux.

■ Commerce de détail de produits et solutions informatiques

- commercialisation auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations de produits et/ou solutions et/ou services informatiques, matériels ou immatériels, et éventuellement de prestations d'installation, de maintenance et de gestion de ces produits ;
- commercialisation et gestion de solutions d'hébergement de données ;
- infogérance de systèmes informatiques à distance ou sur site.

Les entreprises ou établissements visés sont le plus souvent répertoriés au sein de la nomenclature des activités et produits de l'INSEE sous les codes APE suivants : 46.51 Z, 47.41 Z, 62.02 A, 95.11 Z, 33.12 Z.

■ Commerces de détail de papeterie et fournitures de bureau

- commercialisation auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de produits et/ou solutions et/ou services de papeterie, fournitures de bureau, fournitures scolaires, matériel bureautique et consommables pour l'environnement de travail.

Les entreprises ou établissements visés sont le plus souvent répertoriés au sein de la nomenclature des activités et produits de l'INSEE sous les codes APE suivants : 47.62 Z, 47.41 Z, 46.18 Z, 46.49 Z, 47.26 Z.

■ Commerces de détail de produits de loisirs créatifs

- commercialisation auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de produits de loisirs créatifs en lien avec l'univers de la papeterie.

Les entreprises ou établissements visés sont le plus souvent répertoriés au sein de la nomenclature des activités et produits de l'INSEE sous les codes APE suivants : 47.62 Z, 47.78C, 46.49 Z.

■ Commerces de détail de mobilier de bureau

- commercialisation auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de mobilier de bureaux, collectivités, et d'équipements professionnels ;
- commercialisation de solutions d'aménagement d'espaces de travail et des matériels associés.

Les entreprises ou établissements visés sont le plus souvent répertoriés au sein de la nomenclature des activités et produits de l'INSEE sous les codes APE suivants : 46.65 Z, 46.66 Z, 47.59 A.

■ Commerces de détail de produits et solutions d'impression et gestion documentaire

- commercialisation auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de matériels et/ou solutions et/ou services permettant l'impression, la numérisation, l'enregistrement, l'archivage, la sauvegarde de documents ;

- prestations d’installation, de maintenance et de gestion de parcs de solutions d’impression et gestion documentaire.

Les entreprises ou établissements visés sont le plus souvent répertoriés au sein de la nomenclature des activités et produits de l’INSEE sous les codes APE suivants : 46.66 Z, 33.12 Z, 95.11 Z.

■ Impression numérique et services graphiques

- services et commercialisation auprès de particuliers, d’entreprises ou d’organisations, de prestations d’impression et de gestion de documents ;
- impression numérique courts et moyens tirages, tous formats, sur tous supports ;
- commercialisation d’imprimés personnalisés, de communication et de marketing d’entreprise
- reprographie, éventuellement internalisée ;
- création, enrichissement, personnalisation et embellissement de documents, d’objets, et supports de communication ;
- services graphiques de communication et marketing d’entreprise. ;
- signalétique ;
- impression de communications grand format, habillage de bâtiments ou de stands ;
- numérisation, dématérialisation et gestion documentaire, tiers de confiance ;
- distribution et routage de documents personnalisés.

Les entreprises ou établissements visés sont le plus souvent répertoriés au sein de la nomenclature des activités et produits de l’INSEE sous les codes APE suivants : 18.12 Z, 18.14 Z, 58.19 Z, 82.11 Z et 82.19 Z. »

Article 2 | Dispositions spécifiques aux TPE et PME

Les partenaires sociaux rappellent qu’ils prennent en considération la nécessité de prévoir des dispositions spécifiques pour les TPE et PME conformément à l’article L. 2232-10-1 du code du travail.

Le présent accord ne nécessite pas d’adaptation spécifique en fonction de la taille des entreprises concernées.

Article 3 | Durée d’application de l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Adhésion et révision

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

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l’accord et fera l’objet d’un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l’article D. 2231-2 du code du travail.

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

Article 5 | Dépôt et publicité

Le présent accord fera l’objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l’article L. 2231-6 du code du travail.

Article 6 | Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 29 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Avenant du 29 octobre 2019
relatif à la révision de la convention collective

NOR : ASET2050129M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

EBEN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CSD CGT ;

SNPELAC CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Cet avenant annule et remplace les dispositions de l'article 1.1 de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique n° : 3252 (IDCC 1539).

Article 1^{er} | Modification du champ d'application professionnel

Les dispositions de l'article 1.1 « Champ d'application » de la convention collective Nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique n° 3252 (IDCC 1539) est modifié comme suit :

« Article 1.1 | Champ d'application

Les entreprises concernées sont celles dont l'activité principale est constituée par l'une ou plusieurs des activités suivantes dont le dénominateur commun est l'équipement des espaces de travail, la fourniture de produits et/ou solutions et/ou services permettant toute activité professionnelle tertiaire, et le service aux entreprises en matières de services généraux.

■ **Commerce de détail de produits et solutions informatiques**

- commercialisation auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations de produits et/ou solutions et/ou services informatiques, matériels ou immatériels, et éventuellement de prestations d'installation, de maintenance et de gestion de ces produits ;

– commercialisation et gestion de solutions d’hébergement de données ;

Infogérance de systèmes informatiques à distance ou sur site.

Les entreprises ou établissements visés sont le plus souvent répertoriés au sein de la nomenclature des activités et produits de l’INSEE sous les codes APE suivants : 46.51 Z, 47.41 Z, 62.02 A, 95.11 Z, 33.12 Z.

■ **Commerces de détail de papeterie et fournitures de bureau**

– commercialisation auprès de particuliers, d’entreprises ou d’organisations, de produits et/ou solutions et/ou services de papeterie, fournitures de bureau, fournitures scolaires, matériel bureautique et consommables pour l’environnement de travail.

Les entreprises ou établissements visés sont le plus souvent répertoriés au sein de la nomenclature des activités et produits de l’INSEE sous les codes APE suivants : 47.62 Z, 47.41 Z, 46.18 Z, 46.49 Z, 47.26 Z.

■ **Commerces de détail de produits de loisirs créatifs**

– commercialisation auprès de particuliers, d’entreprises ou d’organisations, de produits de loisirs créatif en lien avec l’univers de la papeterie.

Les entreprises ou établissements visés sont le plus souvent répertoriés au sein de la nomenclature des activités et produits de l’INSEE sous les codes APE suivants : 47.62 Z, 47.78 C, 46.49 Z.

■ **Commerces de détail de mobilier de bureau**

– commercialisation auprès de particuliers, d’entreprises ou d’organisations, de mobilier de bureaux, collectivités, et d’équipements professionnels ;

Commercialisation de solutions d’aménagement d’espaces de travail et des matériels associés.

Les entreprises ou établissements visés sont le plus souvent répertoriés au sein de la nomenclature des activités et produits de l’INSEE sous les codes APE suivants : 46.65 Z, 46.66 Z, 47.59 A.

■ **Commerces de détail de produits et solutions d’impression et gestion documentaire**

– commercialisation auprès de particuliers, d’entreprises ou d’organisations, de matériels et/ou solutions et/ou services permettant l’impression, la numérisation, l’enregistrement, l’archivage, la sauvegarde de documents ;

– prestations d’installation, de maintenance et de gestion de parcs de solutions d’impression et gestion documentaire.

Les entreprises ou établissements visés sont le plus souvent répertoriés au sein de la nomenclature des activités et produits de l’INSEE sous les codes APE suivants : 46.66 Z, 33.12 Z, 95.11 Z.

Les partenaires sociaux rappellent que le code APE est un indicateur et n’entraîne pas de rattachement à une convention collective. Conformément à l’article L. 2222-1 du code du travail, “le champ d’application professionnel est défini en termes d’activités économiques”.

En outre, il est précisé que le commerce de détail se caractérise par la vente à un utilisateur final, quels que soient les volumes, qu’il soit un particulier, une entreprise ou une organisation privée ou publique.

Les entreprises dont l’activité principale est la vente à un revendeur de produits, consécutive ou non à une opération d’importation, sont exclues du champ d’application. »

Article 2 | Dispositions spécifiques aux TPE et PME

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils prennent en considération la nécessité de prévoir des dispositions spécifiques pour les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Le présent accord ne nécessite pas d'adaptation spécifique en fonction de la taille des entreprises concernées.

Article 3 | Durée d'application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Adhésion et révision

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

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

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

Article 5 | Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 6 | Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 29 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3105 | RÉGIES DE QUARTIER (2 AVRIL 2012)**

Avenant du 25 octobre 2019
relatif à l'intégration du CSE dans la convention collective

NOR : ASET2050132M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SERQ,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNAS FO ;

FNPOS CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les ordonnances du 22 septembre 2017, ratifiées par la loi du 29 mars 2018, ont procédé à la suppression des anciennes institutions représentatives du personnel (IRP).

Le comité social et économique vient remplacer l'ensemble des anciennes représentations du personnel dans les structures astreintes à l'obligation de le mettre en place en fonction de l'effectif.

Les partenaires sociaux ont décidé de réviser la convention collective des régies afin de la mettre en conformité avec les textes légaux sur ce sujet.

Article 1^{er} | Champ d'application

Il s'applique à l'ensemble des régies adhérentes au SERQ, des groupements ou associations œuvrant dans les mêmes finalités.

Article 2 | Les dispositions supprimées

Le présent avenant procède à la suppression des articles suivants :

- articles 2.1 et 2.2 ne sont pas modifiés ;
- article 2.3 concernant les délégués du personnel ;
- article 2.4 concernant le comité d'entreprise ;
- article 2.5 concernant le comité d'hygiène, santé et sécurité (CHSCT).

Article 3 | *Les nouvelles dispositions*

Les nouvelles dispositions relatives au comité Social et Economique (CSE) sont intégrées dans le titre II à l'article 2 de la convention collective des régies de quartier.

Article 4 | *Mise en place du CSE*

Le présent avenant rappelle l'obligation légale de mettre en place un (CSE) conformément aux dispositions légales.

S'agissant du calcul des effectifs, les partenaires sociaux retiennent la règle suivante :

■ Calcul de l'effectif

Pour calculer le nombre de salariés à partir duquel les élections des délégués du personnel au CSE doivent être organisées et le nombre de délégués devant être élus dans les « régies », les salariés sont pris en compte dans les conditions suivantes :

1° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de la structure. Sont considérés comme salariés à temps plein ceux qui ont un contrat supérieur ou égal à 130 heures mensuelles.

2° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de la structure par une structure extérieure qui sont présents dans les locaux de la structure utilisatrice et y travaillent depuis au moins 1 an, ainsi que les salariés temporaires sont pris en compte dans l'effectif de la structure à proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents.

Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une structure extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

3° Les salariés à temps partiel dont la durée du travail est inférieure à 130 heures par mois, quelle que ce soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte dans les conditions prévues par la loi et les règlements.

4° Les salariés en contrat unique d'insertion-contrat initiative emploi (CUI-CAE) doivent être pris en compte au prorata du temps travaillé.

■ La durée des mandats

Afin de tenir compte des spécificités des régies, la durée des mandats peut être réduite à 2 ans.

Article 5 | *Fonctionnement*

5.1 Les réunions

Dans les régies de moins de 50 ETP, les réunions se déroulent une fois par mois.

Dans les régies de plus de 50 ETP, la branche recommande de tenir neuf réunions par an.

5.2 La présence des suppléants

L'employeur devra convoquer et accepter la présence des suppléants au même titre que les titulaires sur toutes les consultations obligatoires annuelles du CSE, dans la limite de trois réunions par an.

5.3 Les documents

Les documents transmis aux titulaires devront l'être également aux élus suppléants du CSE.

5.4 Le registre des élus du CSE

Le registre des élus du CSE devra être maintenu, en respectant les délais, la mise à disposition des salariés.

5.5 L'ordre du jour

L'ordre du jour devra se dérouler jusqu'à épuisement de l'ensemble des points inscrits.

5.6 Sur les heures de délégation des élus titulaires (en fonction des ETP de la régie)

- 11 à 24 : 10 heures par mois par élu titulaire ;
- 25 à 49 : 15 heures par mois par élu titulaire ;
- 50 à 74 : 18 heures par mois par élu titulaire ;
- 75 à 99 : 19 heures par mois par élu titulaire ;
- 100 à 199 : 21 heures par mois par élu titulaire ;
- 200 à 499 : 22 heures par mois par élu titulaire.

Article 6 | Révision et dénonciation

La dénonciation ou la révision des présentes dispositions s'effectuera en application des dispositions conventionnelles.

Article 7 | Formalité. Publicité

Cet avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail.

Article 8 | Date d'application

Le présent avenant prendra effet à compter du 4 novembre 2019.

Fait à Paris, le 25 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3370 | Convention collective nationale

IDCC : 3127 | **ENTREPRISES DE SERVICES À LA PERSONNE**

Avenant du 25 septembre 2019

portant révision de la convention collective

NOR : ASET2050125M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SYNERPA ;

FEDESAP ;

FFEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

CFTC SANTE SOCIAUX,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant à la convention collective a pour objet de :

- préciser, les postes permanents concernés par les contrats de travail à durée indéterminée intermittent ;
- instaurer une prime pour « garde d'enfants nombreux à domicile » ;
- clarifier les stipulations relatives aux conditions d'aménagement du temps de travail afin de lever des incertitudes d'interprétations (IV de la section 2 du chapitre II de la partie 2).

Article 1^{er} | *Cas particulier du contrat de travail à durée indéterminée intermittent*

Le présent article a pour objet de compléter l'article 2.4.1 « Définition » du point 2.4 « Cas particulier du contrat de travail à durée indéterminée intermittent » de la section 1 du chapitre I^{er} de la partie II de la convention collective afin de répondre à l'exigence de précision des postes permanents qui, par nature, comportent une alternance, régulière ou non, de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Dans les entreprises de services à la personne, seuls les emplois directement liés aux fluctuations d'activités en raison de la saisonnalité ou des rythmes scolaires répondent à cette définition, autrement dit les emplois de garde d'enfants à domicile et d'agent d'entretien de petits travaux de jardinage.

Il est ajouté, après le dernier alinéa un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« Les emplois permanents pouvant faire l'objet d'un contrat de travail à durée indéterminée intermittent sont les suivants :

- agent d'entretien petits travaux de jardinage ;
- garde d'enfant(s) (1) ;
- garde d'enfant(s) (2) ;
- garde d'enfant(s) (3) .

Il est rappelé pour les emplois d'agent d'entretien petits travaux de jardinage que l'employeur doit prendre en compte les situations climatiques exceptionnelles en proposant notamment aux salariés des adaptations d'horaires de travail. »

Article 2 | Prime « Garde d'enfant(s) à domicile »

Le présent article a pour objet d'ajouter une 4^e section à la partie V et un article 8 rédigés ainsi :

« Section 4 Prime pour garde d'enfants nombreux

Article 8 | Modalités d'application

Toute heure d'intervention de garde d'enfants à domicile réalisée auprès de plus de trois enfants ouvre droit à une prime horaire égale à 10 % du taux horaire du salarié.

En dessous du seuil de 4 enfants, si l'employeur majore le coût d'une prestation de garde d'enfant en fonction du nombre d'enfants gardés, le salarié ne bénéficiant de la dite prime doit cependant bénéficier d'une contrepartie financière. »

Article 3 | Accord sur l'aménagement du temps de travail sur toute ou partie de l'année

Le IV de la section 2 du chapitre II de la partie 2 de la convention collective est remplacé comme suit :

« IV. Accord d'entreprise sur l'aménagement du temps de travail sur toute ou partie de l'année

L'accord du 13 octobre 2016 ne concernant que les entreprises de moins de 11 salariés ; Conformément aux dispositions des articles L. 3121-44 et suivants du code du travail, un accord d'entreprise ou d'établissement peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine. Il prévoit :

- 1° La période de référence, qui ne peut excéder un an, qui peut être soit l'année civile, soit une autre période de 12 mois. ;
- 2° Les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail ;
- 3° Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et des départs en cours de période de référence.

Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il prévoit les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

L'accord peut prévoir une limite annuelle inférieure à 1 607 heures pour le décompte des heures supplémentaires.

L'accord peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés est indépendante de l'horaire réel et détermine alors les conditions dans lesquelles cette rémunération est calculée. »

Article 4 | *Mention pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises du champ de la convention collective des services à la personne, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | *Durée, entrée en vigueur, dépôt de l'accord, extension*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires ayant convenu de demander sans délai l'extension du présent accord, cette dernière sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail et dans les quinze jours qui suivent la fin du délai d'opposition à sa signature.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain de la date de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Article 6 | *Révision de l'accord*

Toute demande de révision du présent accord doit être signifiée selon les règles légales en vigueur.

Article 7 | *Dénonciation de l'accord*

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de dénonciation que la convention collective des entreprises de services à la personne (IDCC 3127).

Fait à Paris, le 25 septembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : 1702 | **TRAVAUX PUBLICS (TOME II : OUVRIERS)**

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : 2614 | **TRAVAUX PUBLICS (TOME III : ETAM)**

Accord du 6 décembre 2019

relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2020
(Nord-Pas-de-Calais)

NOR : ASET2050109M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

F RTP HDF PICARDIE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UR FO PICARDIE ;

UR CFDT PICARDIE ;

UR CFTC PICARDIE ;

UR CFE-CGC PICARDIE ;

UR CGT PICARDIE,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (JO du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises des travaux publics de la région Picardie, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2020 comme suit :

(Tableau page suivante)

Zone		Trajet	Transport	Repas
1a	(0/5 km)	1,62 €	2,18 €	12,00 €
1b	(5/10 km)	1,62 €	2,18 €	
2	(10/20 km)	2,26 €	5,10 €	
3	(20/30 km)	3,83 €	7,44 €	
4	(30/40 km)	5,45 €	9,81 €	
5	(40/50 km)	6,74 €	13,58 €	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (JO du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII-2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des Prud'hommes des départements du Nord et du Pas-de-Calais.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Amiens, le 6 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2020-07 du 29 février 2020

Conventions, avenants et accords

	Pages
Caves coopératives vinicoles et leurs unions : avenant n° 87 du 2 juillet 2019	93
Coopérations agricoles (Felcoop [frais, transformés]), lin et déshydratation : accord de champ du 17 septembre 2019 intégrant un accord de méthode.....	110
Entreprises agricoles de déshydratation : accord du 1 ^{er} octobre 2019	116
Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Bretagne) : avenant n° 65 du 28 juin 2019.....	121
Entreprises de travaux agricoles et ruraux et CUMA (Tarn et Haute-Garonne) : avenant n° 74 du 17 octobre 2019.....	129
Exploitations agricoles (Tarn) : avenant n° 48 du 17 octobre 2019.....	132
Exploitations agricoles, ETAF et CUMA (Doubs, Haute-Saône, Jura et Territoire de Belfort) : accord du 19 avril 2019 relatif aux garanties concernant la protection de la santé	135
Exploitations agricoles, CUMA (Vienne) et entreprises de travaux agricoles et ruraux (Vienne et Deux-Sèvres [salariés non cadres]) : avenant n° 5 du 8 janvier 2019	138
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de pomiculture, de viticulture, de maraîchage, de champignonnières, d'horticulture et de pépinières, de sylviculture (à l'exception de l'abattage), des CUMA et des entreprises de travaux agricoles et ruraux (Puy-de-Dôme) : avenant n° 5 <i>bis</i> du 14 octobre 2019.....	146
Exploitations et entreprises agricoles : avenant n° 19 du 1 ^{er} octobre 2019 relatif à la durée du travail.....	152
Exploitations et entreprises agricoles (observatoire des métiers et qualifications) : accord du 1 ^{er} octobre 2019 relatif à la création de l'observatoire des métiers et qualifications	165
Exploitations horticoles, maraîchères et de pépinières (Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges) : convention collective du 5 novembre 2019	169
Logement en agriculture (Côte d'Or, Nièvre, Yonne) : accord du 29 avril 2019 relatif aux garanties concernant la protection de la santé.....	201
Logement en agriculture (Saône-et-Loire) : accord du 19 avril 2019 relatif aux garanties concernant la protection de la santé	204
Protection sociale complémentaire (exploitations agricoles et CUMA [Vendée]) : avenant n° 7 du 27 septembre 2019 relatif à la protection sociale complémentaire des salariés non cadres	207

Protection sociale complémentaire en agriculture (coopératives et SICA bétail et viande) : avenant n° 3 du 1 ^{er} octobre 2019 relatif à la création d'un régime conventionnel de remboursement complémentaire de frais de santé	212
Scieries agricoles et exploitations forestières : accord du 4 juillet 2019 relatif à la création d'une section paritaire professionnelle au sein de l'opérateur de compétences	219
Scieries agricoles et exploitations forestières (Limousin) : avenant n° 44 <i>bis</i> du 9 octobre 2019.....	223

Brochure n° 3604 | Convention collective nationale

IDCC : 7005 | **CAVES COOPÉRATIVES VINICOLES ET LEURS UNIONS**

Avenant n° 87 du 2 juillet 2019

NOR : AGRS2097018M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Coop de France vignerons coopérateurs,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

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 CFTD ;

Syndicat national des cadres de coopératives agricoles et SICA SNCOA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La convention collective nationales des caves coopératives vinicoles et leurs unions du 22 avril 1986 est mise à jour des dernières évolutions législatives et réglementaires.

Article 2

Les articles de la convention collective nationale des caves coopératives vinicoles et leurs unions du 22 avril 1986 et ses annexes figurant ci-dessous sont modifiés ainsi qu'il suit.

1. L'article 2 de convention collective « Avantages acquis » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 2 | Avantages acquis

1° Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, dans les matières du bloc 1 (énumérées au 1° à 13° de l'article précité) les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière. »

2. L'article 3 de la convention collective « Durée, révision, dénonciation » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 3 | Durée, révision et dénonciation »

1° La présente convention est conclue pour la durée d'un an. Elle se poursuivra d'année en année par tacite reconduction.

2° Conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, la révision de la convention peut :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention a été conclue, être demandée par :
 - une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;
 - une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
- à l'issue du cycle électoral au cours duquel la convention a été conclue, être demandée par :
 - une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ;
 - une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. 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.

Les avenants de révision obéissent aux conditions de validité des accords prévues, selon le cas, aux sections 1 et 2 du chapitre II du titre III du livre II du code du travail. »

3. Les 2°, 3°, 5°, 6°, 7°, 9° de l'article 4 de la convention collective « Droit syndical » sont remplacés par les dispositions suivantes :

« 2° Dans les entreprises de 50 salariés et plus, la désignation d'un délégué syndical intervient selon les règles et conditions prévues notamment par les articles L. 2143-1 et L. 2143-3 du code du travail. Le délégué syndical doit obligatoirement être désigné par une organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, parmi les candidats aux dernières élections au comité social et économique et avoir recueilli sur son nom au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour de ces élections professionnelles, quel que soit le nombre de votants dans les limites fixées à l'article L. 2143-12 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2143-6 du code du travail, dans les établissements dont l'effectif global est inférieur à 50 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique comme délégué syndical.

Le délégué syndical bénéficie dans l'exercice de ses fonctions des garanties accordées par les articles L. 2411-1 et suivants du code du travail. En cas de licenciement, est requise l'autorisation de l'inspecteur du travail. »

« 3° Le délégué syndical représente en permanence son syndicat auprès de l'employeur :

- soit pour exécuter les tâches dévolues à la section syndicale et à son animation ;
- soit pour accomplir les missions et les démarches revendicatives qui sont de la vocation même des syndicats dans l'entreprise.

Le délégué syndical représente son syndicat dans les négociations collectives d'entreprise et est informé et/ ou consulté par l'employeur dans divers domaines (durée du travail, formation professionnelle, santé et sécurité au travail, bilan social, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, accords de travail).

Au cours de ses heures de délégation, il peut se déplacer dans et hors de la coopérative pour l'exercice de son mandat propre.

Dans le cadre de la négociation d'une convention ou d'un accord collectif d'entreprise, la délégation de chacune des organisations syndicales représentatives parties à la négociation peut comprendre le délégué syndical ou une personne mandatée pour négocier et signer tout accord. En l'absence de délégué syndical, la négociation en entreprise peut intervenir dans le cadre des dispositions du code du travail, à l'article L. 2232-21 et suivant.

Le délégué syndical peut assister le ou les membres du CSE dans l'exercice de leurs fonctions. »

« 5° Dans les entreprises de 50 salariés et plus, chaque délégué syndical dispose, conformément aux articles L. 2143-13 et suivants du code du travail, d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Sauf accord plus favorable, ce temps est :

- au moins de 12 heures par mois dans les entreprises occupants de 50 à 150 salariés.
- 18 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ;
- 24 heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Lorsque le représentant du personnel élu ou désigné est un salarié mentionné à l'article L. 3121-58 (forfait annuel en jours), le crédit d'heure est regroupé en demi-journée qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixés dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à 4h de mandat. Lorsque le crédit d'heure ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à 4 heures, le représentant du personnel en bénéficie d'une demi-journée créditée (4 heures avant la pause de mi-journée qui sert à déterminer la demi-journée de travail.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le délégué syndical dispose d'un crédit d'heures de délégation en fonction de l'effectif de l'entreprise, soit :

- effectifs de 6 à 49 salariés ETP : crédit d'heures de 8 heures par mois ;
- au-delà du seuil des 50 salariés, les dispositions légales s'appliquent. »

« 6° Dans les unions de coopératives et les coopératives ayant plusieurs établissements, le temps nécessaire aux délégués syndicaux, comme aux membres de la délégation du personnel au comité économique et social, pour effectuer les déplacements occasionnés par les réunions avec la direction, ne sera pas imputé sur les heures de délégation. Les frais de déplacement seront remboursés sur la base appliquée dans l'entreprise. »

« 7° Le salarié élu ou désigné par son syndicat ou sa section syndicale pour exercer une fonction électorale, un mandat, reconnu par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur bénéficie, pour l'exercice de cette fonction, d'une autorisation systématique d'absence et après information de l'employeur. »

« 9° Sauf en cas de grève de solidarité de caractère général, tout mouvement de grève doit être accompagné sinon précédé du dépôt des revendications. »

4. Le chapitre III de la convention collective intitulé « Délégués du personnel » et l'article 5 « Délégués du personnel » sont abrogés.

Un nouveau chapitre III « Comité social et économique (CSE) » est créé.

Le chapitre III « Comité social et économique (CSE) » est composé des articles 5 à 8.

5. Un nouvel article 5 « Le comité social et économique » est créé. L'article 5 comprend les dispositions suivantes :

« Article 5 | Le comité social et économique »

1° 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).

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. »

6. Le chapitre IV de la convention collective « Comité d'entreprise » et les articles 6 « Comité d'entreprise » et 7 « Ressources » sont abrogés.

7. Un nouvel article 6 « Les attributions » est créé. L'article 6 comprend les dispositions suivantes :

« Article 6 | Les attributions »

1° Conformément aux dispositions légales, les attributions du CSE sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise (L. 2312-1).

- attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins 6 salariés et de moins de 50 salariés :

Elles sont définies aux articles L. 312-5 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 des conventions et accords applicables dans l'entreprise. Elle contribue à promouvoir la santé, sécurité et les conditions de travail ;

- attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinquante 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. »

8. Un nouvel article 7 « Composition » est créé. L'article 7 comprend les dispositions suivantes :

« Article 7 | Composition »

1° Dans chaque coopérative occupant au moins 6 salariés, des membres du CSE sont élus dans les conditions fixées par les articles L. 2314-4 et suivants et R. 2314-1 et suivants du code du travail.

Dans les coopératives employant de 6 à 10 salariés, la mise en place des élections CSE est subordonnée à la demande : soit d'une organisation syndicale soit d'un salarié mandaté, soit de deux salariés.

Les attributions des membres du CSE sont fixées conformément aux articles susvisés.

2° Les membres du CSE sont élus dans les conditions fixées aux articles L. 2314-4 et suivants.

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 :

- dans les entreprises de 6 à 24 salariés : 1 membre titulaire et 10 heures de délégation par mois sauf accord plus favorable ;
- dans les entreprises de 25 à 49 salariés : 2 membres titulaires, qui ont chacun 10 heures de délégation sauf accord plus favorable.

Les suppléants seront invités à participer à l'ensemble des réunions.

Il est aussi possible de fixer un nombre d'heures de délégation et/ou de membre supérieur à celui prévu par l'article R. 2314-1 du code du travail, outre par accord préélectoral, par le biais d'un accord collectif de droit commun, un usage ou un engagement unilatéral de l'employeur.

3° 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 comité social et économique. »

9. L'article 8 de la convention collective « commission paritaire nationale » est abrogé. Un nouvel article 8 « Ressources » est créé. L'article 8 comprend les dispositions suivantes :

« Article 8 | *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, l'employeur met à disposition du CSE à minima ; un local, un bureau, des chaises et le matériel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions qui sera défini à l'occasion de la négociation du protocole d'accord préélectoral ;
- dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE dispose de la personnalité civile et gère son patrimoine (L. 2315-23 du code du travail) ;
 - conformément à l'article L. 2315-25 du Code du travail, l'employeur met à disposition du CSE un local et le matériel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions ;
 - par une contribution de la coopérative. Cette contribution est déterminée à l'occasion de l'établissement du budget annuel du comité ; en tout état de cause, son montant global ne pourra être inférieur à 1 % de la masse des salaires nets déclarés ;
 - conformément à l'article L. 2312-81 : "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." »

10. Un chapitre IV « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. Commission de conciliation. Arbitrage » est créé. Il est composé des articles 9 à 13.

11. Un nouvel article 9 « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » est créé. Il comprend les dispositions suivantes :

« Article 9 | Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation »

Conformément à l'article L. 2232-9, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mise en place.

Le secrétariat de la commission nationale de négociation et d'interprétation est assuré par le service juridique de Coop de France vignerons-coopérateurs, pour une durée de 1 année renouvelable par tacite reconduction. »

12. L'article 9 de la convention collective « Commission de conciliation » devient l'article 10. Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 10 | Commission de conciliation »

Une commission de conciliation est instituée. Son objet est le règlement des conflits collectifs du travail.

Cette commission est paritaire : elle est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés signataire de la présente convention et d'un nombre égal de représentants employeurs. Ces divers membres sont désignés par leurs organisations syndicales respectives. La présidence, limitée à un an, est assurée par le président de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ou son représentant.

Cette commission peut siéger en divers endroits selon les nécessités. »

13. L'article 10 de la convention collective « Procédure de règlement des conflits collectifs » devient l'article 11. Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 11 | Procédure de règlement des conflits collectifs »

En cas de conflit collectif propre à l'entreprise concernant les salaires, le contenu de la convention collective nationale ou de tout autre accord applicable dans l'entreprise, et préalablement à toute grève, il est recommandé aux parties prenantes de respecter la procédure de conciliation suivante :

- les demandes de revendications sont déposées par écrit au siège de l'entreprise. Cette dernière dispose d'un délai de 8 jours ouvrables pour procéder à leur examen et faire connaître son avis ;
- en l'absence de solution, le litige est déféré par la partie la plus diligente à la commission de conciliation qui devra faire connaître son avis dans un délai de 30 jours ouvrables à partir de la date à laquelle elle aura été saisie par lettre recommandée avec avis de réception.

Dans tous les cas, un procès-verbal établi par un secrétaire désigné par la commission est remis à chacune des parties. Ce procès-verbal doit au moins constater la conciliation ou la non-conciliation et il doit être signé des parties. Le procès-verbal des réunions de la commission de conciliation est communiqué par la partie la plus diligente auprès du secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Si au niveau de la commission la tentative de conciliation aboutit, la minute de l'accord dûment signé de tous les membres de la commission est déposée par la partie la plus diligente auprès de la DIRECCTE du lieu de conclusion. »

14. L'article 11 de la convention collective « Médiation. Arbitrage » devient l'article 12. Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 12 | Médiation. Arbitrage »

1° En cas de non-conciliation, le conflit peut être soumis soit à la médiation, soit, après accord entre les parties directement intéressées au conflit, à l'arbitrage.

Dans cette hypothèse, le procès-verbal de non-conciliation rédigé en double original, dont l'un est remis au médiateur ou à l'arbitre, doit mentionner les points litigieux soumis à la médiation ou à l'arbitrage.

La procédure de médiation se déroule dans les conditions fixées aux articles L. 2523-1 et suivants du code du travail.

La procédure d'arbitrage se déroule dans les conditions fixées aux articles L. 2524-1 et suivants du code du travail.

L'arbitre appelé à statuer est choisi par accord écrit entre les parties.

Les parties feront connaître à la commission de conciliation les résultats de la médiation ou de l'arbitrage.

2° Lorsque le conflit survient à l'occasion de l'établissement, de la révision ou du renouvellement de la convention, le ministre de l'agriculture ou son représentant peut, à la demande écrite et motivée de l'une des parties, ou de sa propre initiative, engager la procédure de médiation dans les conditions prévues au chapitre III du titre II du livre V de la deuxième partie du code du travail. »

15. L'article 12 de la convention collective « Conditions de la participation des salariés d'entreprise aux instances paritaires prévues par la présente convention » devient l'article 13. Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 13 | Conditions de la participation des salariés d'entreprise aux instances paritaires prévues par la présente convention »

1° Dans le cas où un salarié d'une coopérative serait appelé par son organisation syndicale à participer aux réunions des instances paritaires (commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, groupes de travail de cette dernière et commission de conciliation), l'employeur accordera une autorisation d'absence sur présentation préalable d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale.

Le salarié sera tenu d'informer au moins 1 semaine à l'avance, sauf cas d'urgence, l'employeur de sa participation à l'une de ces instances paritaires.

2° Pendant ces périodes d'absence, la coopérative maintiendra le salaire du salarié.

Pour les coopératives dont l'effectif est inférieur à 50 salariés (R. 2232-1-3 du code du travail) la rémunération ainsi que les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération des salariés de coopérative participant aux négociations sont prises en charge par le fond paritaire mentionné à l'article L. 2135.9 du code du travail sur la base d'un montant forfaitaire fixé par arrêté pris par le ministre chargé du travail.

Pour les coopératives dont l'effectif est supérieur à 50 salariés, la rémunération des salariés des coopératives participant aux négociations est prise en charge par la coopérative. Si la coopérative en fait la demande auprès de l'organisation syndicale d'employeur, un remboursement forfaitaire peut lui être attribué.

En tout état de cause, l'autorisation d'absence avec maintien du salaire ne profitera qu'à un salarié par organisation syndicale au sein de la même entreprise.

3° L'indemnisation des frais de déplacements des salariés d'entreprise ayant participé aux négociations se fera à travers une contribution forfaitaire annuelle versée par

l'organisation patronale à chacune des organisations syndicales de salariés représentatifs de la présente convention.

Le montant de cette contribution sera fixé chaque année. Il sera tenu compte, dans la détermination de cette contribution, des réunions supplémentaires nécessitées par l'application de l'article 3. »

16. Le chapitre VI de la convention collective « Égalité professionnelle » devient le chapitre V. Il est composé de l'article 14.

17. L'article 13 de la convention collective « Égalité professionnelle » devient l'article 14. Il est rajouté à l'article 14, un 4° dont les dispositions sont les suivantes :

« 4° Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les parties à la présente convention de branche se réunissent au moins une fois tous les quatre ans pour négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures tendant à remédier aux inégalités constatées. »

18. Le chapitre VII de la convention collective « Contrat de travail à durée indéterminée, embauchage, essais, lettre d'engagement » devient le chapitre VI. Le chapitre VI est composé de l'article 15 et 16.

19. L'article 14 de la convention collective « Embauche » devient l'article 15.

20. L'article 15 de la convention collective « Période d'essai » devient l'article 16.

21. Le chapitre VIII « Contrat de travail à durée déterminée » devient le chapitre VII. Le chapitre VII est composé de l'article 17.

22. L'article 16 de la convention collective « Contrat de travail à durée déterminée » devient l'article 17.

23. Le chapitre IX de la convention collective « Classification hiérarchique. Salaire et accessoires du salaire » devient le chapitre VIII. Il est composé des articles 18 à 29.

24. L'article 17 de la convention collective « Classification hiérarchique » devient l'article 18.

25. L'article 18 de la convention collective « Bases minima de la rémunération » devient l'article 19.

26. L'article 19 de la convention collective « Rémunération » devient l'article 20. Le 2° de l'article 20 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 2° Les salariés permanents sont les salariés liés par un contrat de travail à durée indéterminée, après accomplissement de la période d'essai. Ces derniers reçoivent une rémunération mensuelle qui pour un horaire de travail hebdomadaire déterminé, soit 35 heures, et effectivement accompli, est indépendant du nombre de jours travaillés dans le mois ; le paiement mensuel a pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

Cette rémunération mensuelle, sur la base de 151,67 heures par mois, est obtenue selon les modalités décrites à l'annexel de la présente convention.

Tout dépassement d'horaire normal de travail donne lieu au paiement d'une rémunération supplémentaire correspondant aux heures effectuées au-dessus de 35 heures, les majorations afférentes à ces heures étant calculées conformément à l'article 31 de la présente convention.

Si l'employeur l'estime nécessaire, les heures non travaillées en raison de l'absence du salarié donneront lieu à une retenue sur le salaire, sauf dans les cas où le maintien de celui-ci est expressément prévu par les dispositions légales ou conventionnelles.

Toutefois, pour tenir compte des usages locaux et pendant la période des vendanges, les conditions de rémunération du personnel pourront être différentes de celles énoncées ci-dessus à condition d'être au moins équivalentes à celles obtenues par le salarié mensualisé. Un accord devra intervenir préalablement au sein de l'entreprise. »

27. L'article 20 de la convention collective « Modification des bases de rémunération » devient l'article 21. Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 21 | Modification des bases de rémunération »

Dès que l'augmentation de l'indice des prix à la consommation officiellement homologué par l'INSEE a dépassé de 5 % celui en vigueur au moment du dernier avenant des salaires, la commission paritaire nationale est automatiquement convoquée dans le mois qui suit la publication du bulletin, afin d'étudier une modification des bases de rémunération de l'ensemble du personnel tel qu'il est défini par l'article 18.

Chaque augmentation du salaire minimum de croissance entraîne la même réunion. »

28. L'article 21 de la convention collective « Salaires des jeunes » devient l'article 22.

29. L'article 22 de la convention collective « Travaux pénibles, dangereux, insalubres » devient l'article 23.

30. L'article 23 de la convention collective « Années de présence dans la branche » devient l'article 24.

31. L'article 24 de la convention collective « Treizième mois » devient l'article 25.

32. L'article 25 de la convention collective « Avantages en nature, remboursement de frais » devient l'article 26.

33. L'article 26 de la convention collective « Bulletin de paie » devient l'article 27. Le 1° et 3° de l'article 27 sont remplacés par les dispositions suivantes :

« 1° Conformément à l'article R. 3243-1 du code du travail, le bulletin de paie comporte :

1. Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié.

2. Le numéro de la nomenclature d'activité mentionnée au 1° de l'article R.123-223 du code de commerce caractérisant l'activité de l'établissement d'emploi ainsi que, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements, le numéro d'inscription de l'employeur au répertoire national mentionné à l'article R. 123-220 du même code.

3. S'il y a lieu l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ou, à défaut, la référence au code du travail pour les dispositions relatives à la durée des congés payés du salarié et à la durée des délais de préavis en cas de cessation de la relation de travail.

4. Le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable. La position du salarié est notamment définie par le niveau ou le coefficient hiérarchique qui lui est attribué.

5. La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes.

a) La nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours.

b) L'indication de la nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail.

6. La nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations salariales et patronales.

7. Le montant de la rémunération brute du salarié.

8. a) Le montant et l'assiette des cotisations et contributions d'origine légale et conventionnelle à la charge de l'employeur et du salarié avant déduction des exonérations et exemptions mentionnées au 12° ainsi que pour les contributions d'origine légale et conventionnelle à la charge du salarié, leurs taux.

b) La nature et le montant des versements et retenues autres que celles mentionnées au a) effectués sur la période, notamment au titre de la prise en charge des frais de transport public ou de frais de transports personnels.

9. L'assiette, le taux et le montant de la retenue à la source prévue au 1° du 2 de l'article 204 A du code général des impôts ainsi que la somme qui aurait été versée au salarié en l'absence de retenue à la source.

10. Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié conformément à l'avenant n° 72 du 25 janvier 2012 (annexe 2) ;

11. La date de paiement de cette somme.

12. Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.

13. Le montant total des exonérations et exemptions de cotisations et contributions sociales qui figurent dans l'annexe mentionnée au 5° du III de l'article LO 111-4 du code de la sécurité sociale, appliquées à la rémunération mentionnée au 7.

14. Le montant total versé par l'employeur, c'est-à-dire la somme de la rémunération mentionnée au 7° et des cotisations et contributions à la charge de l'employeur mentionnées au a du 8, déduction faite des exonérations et exemptions des mêmes cotisations et contributions mentionnées au 13.

15. La mention de la rubrique dédiée au bulletin de paie sur le portail www.service-public.fr.

3° La coopérative doit conserver un double des bulletins de paie des salariés ou les bulletins de paie remis aux salariés sous forme électronique pendant 5 ans. »

34. L'article 27 de la convention collective « Départ et mise à la retraite » devient l'article 28.

35. L'article 28 « Retraite complémentaire et prévoyance » devient l'article 29.

36. Le chapitre X de la convention collective « Durée du travail et heures supplémentaires » devient le chapitre IX. Il est composé des articles 30 et 31.

37. L'article 29 de la convention collective « Durée du travail pendant les vendanges » devient l'article 30. Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 30 | *Durée du travail pendant les vendanges*

Pendant la période des vendanges, la durée maximale hebdomadaire de travail des personnels permanents et saisonniers affectés à l'ensemble des opérations de production et de maintenance peut atteindre 66 heures sur 3 semaines ou 60 heures sur 5 semaines.

Pendant cette période, les heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures par semaine ouvrent droit aux majorations suivantes :

– au-delà de la 35^e et jusqu'à la 43^e heure : 25 % ;

– au-delà de la 43^e et jusqu'à la 60^e heure : 50 % ;

– au-delà de la 60^e et jusqu'à la 66^e heure : 60 %.

Avant la prise de poste, l'employeur devra dispenser aux saisonniers des vendanges la formation nécessaire concernant le poste occupé, les risques encourus et les consignes de sécurité à respecter.

Le contrat de travail devra prévoir cette formation.

Lors de la présentation du bilan des données économiques et sociales, la commission paritaire nationale fera, chaque année, le point sur l'utilisation par les caves coopératives de la dérogation à la durée maximale du travail pendant la période des vendanges. »

38. L'article 30 de la convention collective « Heures supplémentaires » devient l'article 31. Le 1^o et le 2^o de l'article 31 sont remplacés par les dispositions suivantes :

« 1^o L'employeur dispose chaque année, au début de l'exercice social, d'un contingent d'heures supplémentaires fixé à 160 heures par salarié.

Ce contingent s'ajoutera à la durée légale de 35 heures et son utilisation ne sera pas soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail en agriculture.

En sus de ce contingent, l'employeur pourra exceptionnellement faire effectuer des heures supplémentaires, après avis du comité social et économique s'il en existe.

2^o Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale du travail de 35 heures par semaine sont majorées de :

– 25 % au-delà de la 35^e et jusqu'à la 43^e heure ;

– 50 % au-delà de la 43^e. »

39. Le chapitre XI de la convention collective « Jours fériés. Congés annuels. Congés spéciaux. Congés sans solde » devient le chapitre X. Il est composé des articles 32 à 43.

40. L'article 31 de la convention collective « Jours fériés » devient l'article 32.

41. L'article 32 de la convention collective « Durée du congé » devient l'article 33.

42. L'article 33 de la convention collective « Congés des jeunes travailleurs » devient l'article 34.

43. L'article 34 de la convention collective « Notion de travail effectif » devient l'article 35. Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 35 | *Notion de travail effectif*

Sont assimilées à 1 mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à 4 semaines ou 24 jours de travail.

Sont considérées comme temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes suivantes :

– les périodes de congé payé ;

– Les contreparties obligatoires sous forme de repos prévues aux articles L. 3121-30 ; L. 3121-33 et L. 3121-38 du code du travail ;

– les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 du code du travail ;

– les périodes de congé de maternité, de paternité, et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;

– les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle ;

– les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque. »

44. L'article 35 de la convention collective « Congés supplémentaires des mères de famille » devient l'article 36. Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 36 | Congés supplémentaires des mères et pères de famille »

Conformément à l'article L. 3141-8 du code du travail, les salariés âgés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

En ce qui concerne les salariés de plus de 21 ans à la date précitée, le supplément de 2 jours par enfant à charge est confondu avec le congé principal prévu à l'article L. 3141-3 du code du travail.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours. »

45. L'article 36 de la convention collective « Période de congés payés » devient l'article 37. Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 37 | Période de congés payés »

1° La période normale de congés payés s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année, sous réserve des dispositions de l'article 38 ci-après.

2° À l'intérieur de la période des congés, l'ordre des départs est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des membres de la délégation du personnel du comité social et économique, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public et de la durée de leurs services chez l'employeur. Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

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

3° Par ailleurs, le salarié en congé répondant favorablement à un rappel de son employeur aura droit à une prolongation de ses congés d'un jour plus les délais de route. Dans ce cas, les frais de voyage occasionnés le cas échéant au salarié par ce rappel lui seront remboursés. »

46. L'article 37 de la convention collective « Étalement et fractionnement des congés » devient l'article 38. Le 2° de l'article 38 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 2° Le congé principal d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est au moins égal à six, et un seul lorsqu'il est compris entre trois et cinq jours.

Les jours de congé principal dus en sus de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions de l'alinéa précédent soit après accord individuel du salarié, soit par convention collective ou accord collectif d'établissement.

Lorsque le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis conforme des membres de la délégation du personnel du comité social et économique, ou à défaut, avec l'agrément des salariés. »

47. L'article 38 de la convention collective « Indemnité de congé » devient l'article 39.

48. L'article 39 de la convention collective « Congé de naissance » devient l'article 40 « Congé de naissance et de paternité ». Le 2° de l'article 40 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 2° Conformément à l'article L. 1225-35 du code du travail : après la naissance de l'enfant, et dans un délai déterminé par décret, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficient d'un congé paternité et d'accueil de l'enfant de onze jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité avertit son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

À l'issue du congé de paternité, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. »

49. L'article 40 de la convention collective « Congés exceptionnels pour événements familiaux » devient l'article 41. Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 41 | *Congés exceptionnels pour événements familiaux*

1° Conformément à l'article L. 3142-4 du code du travail, le salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- 4 jours pour le mariage du salarié ou la signature d'un pacte civil de solidarité et 6 jours après 2 années de présence ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 1 jour pour le décès, des beaux-parents (parents du conjoint du salarié) et des autres ascendants et descendants et leur conjoint ;
- 3 jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 5 jours pour le décès d'un enfant ;
- 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

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

2° Les parents bénéficient de congés sans solde pour enfants malades, avec possibilité de récupération. »

50. L'article 41 de la convention collective « Congés sans solde » devient l'article 42.

51. L'article 42 de la convention collective « Congés spéciaux » devient l'article 43. Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 43 | *Congés spéciaux*

Il est rappelé que les articles L. 2145-5 à L. 2145-13 du code du travail accordent des congés aux salariés en vue de favoriser la formation économique, sociale et syndicale.

Les articles L. 3142-54 à L. 3142-57 et R. 3142-36 à R. 3142-44 de ce même code accordent des congés non rémunérés aux salariés et apprentis en vue de favoriser la formation des cadres et animateurs de la jeunesse.

Il en est de même pour les articles L. 3142-105 et suivants du code du travail relatifs aux congés pour la création d'entreprise et les articles L. 3142-28 et suivants du même code au congé sabbatique. »

52. Le chapitre XII de la convention collective « Suspension du contrat de travail » devient le chapitre XI. Il est composé des articles 44 à 47.

53. L'article 43 de la convention collective « Obligations militaires » devient l'article 44. Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 44 | *Obligations militaires*

Tout salarié ou apprenti âgé de 16 à 25 ans bénéficie, dans le but exclusif de participer à la journée défense et citoyenneté, d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour.

Cette absence n'entraîne pas de réduction de la rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination du congé annuel.

La participation du salarié à des activités militaires dans la réserve s'effectue dans les conditions légales et réglementaires en vigueur (loi n° 99-894 du 22 octobre 1999 portant organisation de la réserve militaire et du service de défense nationale). Le réserviste peut s'absenter de son poste de travail dans la limite de 5 jours ouvrés par année civile, au titre de ses activités militaires, sous réserve de prévenir l'employeur de son absence 1 mois au moins à l'avance. »

54. L'article 44 de la convention collective « Protection de la maternité et éducation des enfants » devient l'article 45.

55. L'article 45 de la convention collective « Maladies et accidents » devient l'article 46. Le 2° de l'article 46 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 2° Les absences justifiées par incapacités résultant de maladies ou accidents non professionnels et dont l'employeur a été avisé dans les 2 jours ouvrables, sauf cas de force majeure, par une notification écrite de l'intéressé à laquelle est joint un arrêt de travail indiquant la durée de l'absence, ne constituent pas un motif de rupture du contrat de travail mais une simple suspension de celui-ci.

L'employeur a la faculté de faire procéder, par le médecin de la coopérative, à une contre-visite du salarié malade ou accidenté. En cas de désaccord entre le médecin traitant et le médecin choisi par la coopérative, ceux-ci désignent un tiers médecin, qui décide en dernier ressort.

En application de l'article L. 1226-12 du code du travail, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10 du même code, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin de travail que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi. L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10 du code du travail, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

Par ailleurs, lorsque le licenciement est consécutif à un accident de trajet relevant de la législation sur les accidents du travail, le salarié bénéficiera d'une priorité de réembauchage ; lorsque celui-ci intervient, le salarié est réintégré avec tous les avantages

d'ancienneté qu'il détenait au moment de son départ, sous réserve de remboursements de l'indemnité de licenciement qu'il a pu percevoir. »

56. L'article 46 de la convention collective « Absences exceptionnelles » devient l'article 47.

57. Le chapitre XIII de la convention collective « Cessation du contrat de travail » devient le chapitre XII. Il est composé des articles 48 à 50.

58. L'article 47 de la convention collective « Préavis. Indemnité de licenciement » devient l'article 48. Le 3° et 4° de l'article 48 sont remplacés par les dispositions suivantes :

« 3° Conformément à l'article L. 1234-9 du code du travail, tout salarié licencié ayant au moins 8 mois d'ancienneté bénéficiera, sauf faute grave ou lourde, d'une indemnité de licenciement calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : ne peut être inférieur à ¼ de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : ¼ de mois par année d'ancienneté plus 1/3 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Dans l'hypothèse où le salarié ne peut prétendre à une pension de retraite à taux plein, l'indemnité prévue ci-dessus est majorée de :

- 25 % si le salarié est licencié dans sa 62^e année ;
- 20 % si le salarié est licencié dans sa 63^e année ;
- 15 % si le salarié est licencié dans sa 64^e année ;
- 10 % si le salarié est licencié dans sa 65^e année ;
- 5 % si le salarié est licencié dans sa 66^e année.

4° Le salarié dont le licenciement a pour objet une inaptitude consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, et dont le reclassement n'aura pu aboutir au sein de la cave coopérative ou dans une entreprise du groupe, bénéficiera d'une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité prévue au 3° du présent article. Toutefois, le doublement de cette indemnité ne sera pas dû si l'employeur établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement se fait conformément à l'article R. 1234-4 du code du travail. C'est-à-dire qu'il se calcule selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

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

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

59. L'article 48 de la convention collective « Absences pour recherche d'un nouvel emploi » devient l'article 49.

60. L'article 49 de la convention collective « Sécurité de l'emploi » devient l'article 50.

61. Le chapitre XIV de la convention collective « Travail de nuit » devient le chapitre XIII. Il est composé de l'article 51.

62. L'article 50 de la convention collective « Travail de nuit » devient l'article 51.

63. Le chapitre XV de la convention collective « Apprentissage » devient le chapitre XIV. Il est composé des articles 52 à 54.

64. L'article 51 de la convention collective « Apprentissage » devient l'article 52. Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 52 | Apprentissage »

Les dispositions relatives à l'apprentissage sont régies par les articles L. 6211-1 et suivants du code du travail.

1° On désigne par apprenti celui ou celle qui est lié à une entreprise agréée par un contrat d'apprentissage établi conformément aux dispositions des articles L. 6221-1 et suivants ainsi que D. 6222-1 et R. 6222-2 et suivants du code du travail.

2° Conformément à l'article L. 6222-4 et suivant du code du travail, le contrat d'apprentissage est un contrat écrit qui comporte des clauses et des mentions obligatoires. Il est signé par les deux parties contractantes préalablement à l'emploi de l'apprenti.

3° Le contrat d'apprentissage peut être rompu conformément à l'article L. 6222-18 et suivant du code du travail.

Notamment, il peut être rompu par l'une ou par l'autre des parties jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti.

Passé ce délai, le contrat peut être rompu par accord signé des deux parties. »

65. L'article 52 de la convention collective « Conditions de l'apprentissage » devient l'article 53.

66. L'article 53 de la convention collective « Sélection progressive des travaux » devient l'article 54.

67. Le chapitre XVI de la convention collective « Hygiène, sécurité et conditions de travail » devient le chapitre XV. Il est composé de l'article 55.

68. L'article 54 de la convention collective « Hygiène, sécurité et conditions de travail » devient l'article 55. Le 2° de l'article 55 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 2° Un avenant à la présente convention définira ultérieurement les modalités de la formation à l'exercice des missions des membres de la délégation du personnel du comité social et économique ainsi que les modalités de financement de cette formation. »

69. Le chapitre XVIII de la convention collective « Dispositions finales » devient le chapitre XVI. Il est composé des articles 56 à 60.

70. L'article 55 de la convention collective « adhésions ultérieures » devient l'article 56.

71. L'article 56 de la convention collective « Dépôt et date d'application de la convention collective » devient l'article 57.

72. L'article 57 de la convention collective « Information des salariés et de leurs représentants » devient l'article 58. Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 58 | Information des salariés et de leurs représentants »

L'employeur doit :

- procurer un exemplaire de la convention et de ses avenants au comité social et économique ainsi qu'aux délégués syndicaux si il y en a ;
- tenir un exemplaire à la disposition du personnel ; un avis doit être affiché à ce sujet, à l'emplacement réservé aux communications destinées au personnel ;
- fournir, chaque année, au comité social et économique et aux délégués syndicaux la liste des modifications apportées à la convention ; à défaut de comité social et économiques, cette information est communiquée aux salariés. »

73. L'article 58 de la convention collective « Extension » devient l'article 59.

74. L'article 59 de la convention collective « Abrogation » devient l'article 60.

Article 3 | Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 4 | Date d'effet

Le présent avenant prend effet à la date de sa signature.

Fait à Paris, le 2 juillet 2019.

(Suivent les signataires.)

Brochure n° 3607 | Convention collective nationale

IDCC : **7003 | CONSERVERIES COOPÉRATIVES ET SICA**

Brochure n° 3614 | Convention collective nationale

IDCC : **7006 | COOPÉRATIVES AGRICOLES, UNIONS DE COOPÉRATIVES AGRICOLES ET SICA DE FLEURS, DE FRUITS ET LÉGUMES ET DE POMMES DE TERRE (Métropole)**

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)

Convention collective nationale

IDCC : **7023 | ENTREPRISES AGRICOLES DE DÉSHYDRATATION (5 juin 2018)**

(Étendue par arrêté du 7 novembre 2018,
Journal officiel du 17 novembre 2018)

Accord de champ du 17 septembre 2019

intégrant un accord de méthode

NOR : AGRS2097035M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Section « fruits et légumes frais » de la fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole (FELCOOP) ;

Section « fruits et légumes transformés » de la fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole (FELCOOP) ;

Fédération syndicale du teillage agricole du lin (FESTAL) ;

Fédération nationale des déshydratateurs (FND),

D'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agro-alimentaire FGA CFDT ;

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

Fédération nationale agro-alimentaire CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le but de répondre au contexte légal sur la restructuration des branches professionnelles, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles des 4 branches susvisées ont décidé de s'organiser afin de structurer un nouveau périmètre conventionnel.

Parmi les 4 branches regroupant des coopératives, des unions de coopératives et des filiales, 3 branches comptent moins de 5000 salariés et sont donc directement concernées par l'accélération de la restructuration des branches professionnelles décidée par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017.

Cet accord vise à définir le périmètre des futures négociations, les objectifs et la méthode employée via un accord de champ intégrant un accord de méthode dans le cadre du regroupement des 4 conventions collectives nationales susvisées, appartenant au secteur de la coopération agricole.

Il n'a pas pour but, ni pour effet de remettre en cause les règles légales et conventionnelles de mesure de la représentativité des organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

Les partenaires sociaux des 4 branches susvisées dressent le constat de leurs points communs :

- une taille des entreprises proche ;
- un lien fort avec la production agricole et les associés coopérateurs ;
- des productions et récoltes saisonnières soumises aux aléas climatiques ;
- des unités et usines situées en milieu rural ;
- des branches dynamiques ayant la volonté de continuer à accompagner fortement sur l'aspect social les entreprises qui composent leur filière .

Ils n'en oublient pas pour autant les spécificités qui leur sont propres qui pourraient faire l'objet d'annexes particulières.

Le rapprochement envisagé, faisant l'objet du présent accord, a pour objectifs :

- d'assurer un dialogue social actif et qualitatif ;
- de favoriser le maintien et le développement de l'emploi ainsi que la compétitivité des coopératives agricoles et leurs filiales ;
- de créer un dispositif leur permettant de s'adapter aux évolutions législatives, techniques, environnementale etc. ;
- d'assurer la couverture conventionnelle de tous les salariés en prenant en compte les particularités de chaque filière d'origine ;
- valoriser le secteur d'activité par l'amélioration et la création de socles sociaux innovants et ambitieux pour l'ensemble des salariés.

Le présent accord a pour objet :

- de définir un accord de champ d'application (art. L. 2261-33 du code du travail) ;
- de définir un accord de méthode ainsi qu'un calendrier de rapprochement des champs conventionnels des branches agricoles coopératives : Felcoop frais (IDCC 7006) ; Felcoop transformés (IDCC 7003) ; lin (IDCC 7007) et Déshydratation (IDCC 7023).

Article 2 | Périmètre du rapprochement des champs des 4 conventions collectives nationales

Les organisations syndicales de salariés et les organisations syndicales d'employeurs définissent une branche professionnelle comme un ensemble d'activités économiques proches et cohérentes. Ce champ est librement déterminé par les organisations citées précédemment, habilitées à négocier des accords et conventions de branche.

Le périmètre d'application de la future convention collective englobe l'ensemble des activités professionnelles des adhérents des 4 branches telles qu'elles sont définies dans chacune des CCN existantes, à l'article relatif au champ d'application.

Ainsi :

- au titre de la convention concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (IDCC 7006), le périmètre de la future convention collective s'applique : sur le territoire de la France métropolitaine à l'ensemble des employeurs et salariés des coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre. Il s'applique également aux sociétés créées par les entreprises visées à l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime. En outre, il s'applique aux groupements d'intérêt économique (GIE) exerçant des activités identiques, constitués exclusivement ou en majorité entre des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention des fleurs, fruits et légumes et pommes de terre. Il s'applique également aux cadres dirigeants et supérieurs ne bénéficiant pas ou partiellement de l'accord paritaire national du 18 juillet 1951 ;
- au titre de convention collective nationale des conserveries coopératives et SICA (IDCC 7003), le périmètre de la future convention collective s'applique à : l'ensemble du territoire métropolitain, pour régler les rapports entre employeurs et salariés de coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA fabriquant des conserves de fruits et légumes, des plats cuisinés et des spécialités telles que définies par l'article 2 du décret n° 5-241 du 10 février 1955 et de leurs filiales visées à l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche. Les travailleurs saisonniers en bénéficient selon les modalités de l'article 4 *bis* de la convention collective de branche. Il pourra être conclu une convention annexe pour les directeurs ayant directement ou par substitution une délégation de pouvoir de leur conseil d'administration ;
- au titre de Convention collective nationale des coopératives agricoles de teillage de lin (IDCC 7007), le périmètre de la future convention collective s'applique : sur le territoire métropolitain, pour régler les rapports entre employeurs et salariés des coopératives agricoles, des unions de coopératives agricoles et de SICA de teillage du lin constituées conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur. Il ne concerne pas les directeurs, les sous directeurs et les directeurs adjoints.
- au titre de la convention collective de travail des entreprises agricoles de déshydratation (IDCC 7023), le périmètre de la future convention collective s'applique : aux rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises quel que soit leur statut, ayant pour principale activité la déshydratation de produits agricoles, considérée comme activité de production.

Des avenants ainsi que des conventions annexes peuvent être conclus à la demande de l'une des parties signataires. Les cadres dirigeants ne sont pas concernés par la convention, sauf en ce qui concerne la formation professionnelle continue.

Article 3 | Convention de rattachement

Dans le cadre d'une dynamique de rapprochement des champs conventionnels, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs s'efforceront de construire et d'aboutir à un socle conventionnel national commun.

Toutefois, conformément aux modalités et délais prévus par l'article L. 2261-33 du code du travail, à défaut de parvenir à un accord au terme du délai de 5 ans à compter de l'extension du présent accord, il est précisé que la convention collective de rattachement sera la convention collective nationale de travail concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, fruits et légumes et pommes de terre du 16 novembre 2011 (IDCC 7006).

L'échec des négociations entraînera la caducité des clauses communes négociées. En conséquence de quoi, les dispositions de la CCN portant l'IDCC 7006 s'appliqueront au champ d'application des 3 autres branches.

Article 4 | Future architecture conventionnelle

Dans un souci de cohérence du regroupement des champs conventionnels, les organisations syndicales et patronales construisent un socle conventionnel national commun à chacune des 4 branches.

En fonction de la volonté des partenaires sociaux des branches professionnelles et des contraintes propres à leur filière, le socle conventionnel national commun sera complété par des annexes conventionnelles relatives à un champ professionnel plus restreint.

4.1. Thèmes des dispositions conventionnelles communes

En application de l'article L. 2261-22 du code du travail, les négociations du socle conventionnel national commun porteront sur les thèmes suivants :

1. Salaires minima hiérarchiques.
2. Classifications.
3. Mutualisation des fonds de financement du paritarisme.
4. Mutualisation des fonds de la formation professionnelle.
5. Garanties collectives complémentaires.
6. Certaines mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires.
7. Mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire.
8. Mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération.
9. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
10. Conditions et durées de renouvellement de la période d'essai.
11. Modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application ne sont pas réunies.
12. Cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice.
13. Rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

Et deux autres thèmes dans lesquels la branche peut négocier. À savoir :

- l’insertion professionnelle et maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés ;
- l’effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical.

Pour les accords interbranches « coopération et filière alimentaire » dont la branche est signataire, un simple renvoi à l’accord sera suffisant pour intégrer les dispositions.

Article 5 | Modalités de négociation

Une commission paritaire nationale assure la coordination des travaux et établit un calendrier prévisionnel (en annexe du présent accord) en vue de parvenir à un accord sur le texte d’un socle conventionnel national commun.

Les échanges de documents devront respecter un délai de 10 jours ouvrés avant chaque réunion de la commission paritaire nationale.

Les anciennes commissions paritaires permanentes de négociation et d’interprétation de chaque convention collective deviennent des groupes de travail. Ces groupes de travail auront pour rôle de préparer les travaux de la CPPNI commune qui négocie les dispositions du grand champ ainsi que celles des annexes.

Un état des lieux comparatif des 4 conventions collectives sera fourni à la CPPNI en préalable des négociations.

5.1 Commission paritaire nationale

Il est créé une commission paritaire nationale.

La délégation syndicale est composée d’un représentant permanent par syndicat. Il pourra être accompagné d’un représentant par branche, sous réserve que le syndicat soit représentatif dans la branche.

La délégation employeurs sera composée d’un nombre au plus égal au nombre de représentants syndicaux.

La commission paritaire nationale :

- est chargée de négocier sur les dispositions de l’ensemble des champs d’application des 4 conventions collectives ;
- se réunit au minimum 3 fois par an. La première réunion aura lieu dans les 3 mois qui suivent l’extension du présent accord.

Les représentants qui siègent à la commission paritaire bénéficient d’une autorisation d’absence de leur employeur et sont rémunérés comme s’ils avaient normalement travaillé. Ils seront indemnisés de leurs frais de déplacement sur la base de justificatifs conformément aux règles en vigueur dans chacune des conventions.

5.2. Réunions préparatoires. Autorisations d’absence

Afin de tenir compte du caractère spécifique et complexe de la négociation et de ses enjeux, il est convenu qu’à titre exceptionnel et pour le temps imparti à ces travaux d’harmonisation, chaque organisation syndicale peut organiser, dans la limite d’une journée par réunion paritaire, des réunions dites préparatoires, composées de ses représentants à la commission. Les mêmes conditions d’absence autorisée de leur employeur et d’indemnisation de leurs frais leur seront appliquées.

Toutefois, afin que ces absences ne puissent apporter de gêne préjudiciable à leur entreprise, ils devront en informer leur employeur au moins 7 jours à l’avance en joignant une convocation individuelle de leur organisation syndicale. La composition de chaque délégation syndicale devra

être communiquée aux organisations patronales concernées, ainsi que les dates de réunion préparatoire de la commission paritaire. À cet effet des feuilles d'émargement seront établies pour chaque réunion par chaque organisation syndicale et adressées aux organisations patronales concernées.

Article 6 | Effet. Durée de l'accord, révision, dénonciation et dépôt

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant des quatre branches. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante salariés et de cinquante salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés une couverture uniforme.

Le présent accord prend effet à compter de la date de son extension. Il est conclu pour la durée nécessaire des travaux et jusqu'à la date de signature d'un accord sur le socle conventionnel national commun.

Le présent accord expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de la période de négociation (5 ans à compter de la date de l'extension du présent accord) et emportera les effets précisés à l'article 3.

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie selon les modalités suivantes :

- la demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par courrier LRAR précisant son objet ;
- les négociations débiteront au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la demande de révision.

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires du présent accord. Elle est déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Fait à Paris, le 17 septembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **7023 | ENTREPRISES AGRICOLES DE DÉSHYDRATATION**
(5 juin 2018)

(Étendue par arrêté du 7 novembre 2018,
Journal officiel du 17 novembre 2018)

Accord du 1^{er} octobre 2019

NOR : AGRS2097021M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération nationale des déshydrateurs,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux dispositions de la loi travail n° 2016-1088 du 8 août 2016 instituant des commissions permanentes de négociation et d'interprétation au sein des branches article L. 2232-9 du code du travail et au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016 relatif à la procédure de transmissions des conventions et accord d'entreprise aux commissions permanentes de négociation et d'interprétation, les signataires du présent accord entendent mettre en place une commission permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Le présent accord définit en ce sens les attributions, la composition et le fonctionnement de cette commission dans la branche déshydratation.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord règle les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises, quel que soit leur statut, ayant pour principale activité la déshydratation de produits agricoles, considérée comme activité de production.

Il est applicable sur l'ensemble du territoire national, y compris dans les départements et territoires d'outre-mer.

Des avenants peuvent être conclus à la demande de l'une des parties signataires.

Les cadres dirigeants ne sont pas concernés par le présent accord, sauf en ce qui concerne la formation professionnelle continue.

Le présent accord définit les attributions, la composition et le fonctionnement de la commission permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche déshydratation.

Article 2 | Les missions de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation (CPPNI)

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation exerce les missions suivantes, telles que prévues 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 se réunit afin de mener les négociations au niveau de la branche et définit son calendrier de négociations. L'un ou l'autre des parties peut demander l'inscription à l'ordre du jour d'un sujet quel que soit le domaine. Ce point fera l'objet d'un débat et l'éventuelle ouverture de négociation sera intégrée dans le calendrier annuel ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche ;
- 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, qui comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans la branche ;
- elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la CCN et des accords conclus dans le cadre de la branche ;
- elle recherche une solution aux conflits collectifs qui mettent en cause l'application d'une ou plusieurs dispositions de la présente convention et qui n'ont pu être réglés au niveau de l'entreprise.

Article 3 | La composition de la CPPNI

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation est composée comme suit :

- un collège salarial comprenant trois représentants par organisation syndicale, dont le représentant de la fédération, reconnue représentative dans la branche. Chaque délégation tendra, autant que faire se peut, au respect de la parité, proportionnellement au nombre de femmes salariées dans la branche ;
- un collège employeur. Il sera composé d'un nombre au plus égal au nombre de représentants syndicaux. Celui-ci devra respecter, autant que faire se peut, la parité, proportionnellement au nombre de femmes salariées dans la branche.

Les membres de la commission sont mandatés par chacune des organisations représentatives pour siéger et prendre position.

Lorsque les salariés sont appelés à participer aux réunions de la CPPNI, les heures correspondantes sont considérées comme du travail effectif. L'indemnisation est conforme à l'article 5 de la convention collective.

Article 4 | La présidence et le secrétariat

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation est présidée alternativement par un représentant du collège employeur et par un représentant du collège salarié pour une durée d'un an. Il est convenu que, pour la première désignation, la présidence relèvera du collège employeur et la vice-présidence au collège salarié.

Le secrétariat de la commission est assuré par la délégation employeur.

L'adresse numérique et postale du secrétariat de cette commission est la suivante :

fednatdeshy@gmail.com

CCPPNI

FND chez France Luzerne

Complexe agricole Mont Bernard

Route de Suippes, CS 10149

51008 Châlons-en-Champagne

Article 5 | *Le fonctionnement de la CPPNI*

La bonne organisation des réunions de négociation et d'interprétation, la collecte des accords d'entreprises et la rédaction du rapport annuel d'activité sont des missions assurées par le collège « employeurs ».

Les convocations aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sont adressées par courriel au moins 15 jours avant la date de la réunion. Elles contiennent l'ordre du jour et, le cas échéant, les documents nécessaires à la négociation.

La CPPNI peut également être saisie dans le cadre de sa mission d'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au secrétariat de la commission à l'adresse précisée article 4. Cette lettre doit exposer succinctement la question posée et une copie de celle-ci sera jointe à la convocation. Le secrétariat adressera un accusé de réception et informera la commission de la date à laquelle elle se réunira.

Elle a pour rôle de résoudre les difficultés d'interprétation et d'application de la convention collective et de rechercher à l'amiable la solution aux litiges individuels ou collectifs qui lui sont soumis.

Elle est convoquée en séance extraordinaire dans le délai d'un mois suivant la saisine d'une des parties.

À l'issue de la réunion, la commission formule dans les conditions précitées des propositions de conciliation qu'elle soumet à l'agrément des parties.

Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé séance tenante, puis signé par elles et par les membres de la commission.

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou si les parties (ou l'une d'entre elles) refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi un procès-verbal de non-conciliation signé par les membres de la commission.

Il est aussitôt adressé aux parties concernées.

Article 6 | *Le nombre de réunion et la périodicité des négociations obligatoires*

La commission paritaire se réunit 3 fois par an, dont au moins une fois en vue des négociations périodiques obligatoires de branche visées par les dispositions du code du travail :

- négociation annuelle sur les salaires ;
- négociation triennale sur :
 - l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 - les conditions de travail et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
 - les travailleurs handicapés ;
 - la formation professionnelle et apprentissage ;

- négociation quinquennale sur :
 - les classifications ;
 - l'épargne salariale.

Article 7 | Le rapport annuel d'activité

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, il revient à la CPPNI d'établir tous les ans un rapport d'activité. Un projet est rédigé par le collège « employeurs ».

Ce rapport annuel contient :

- un bilan des accords d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel, aux congés et au compte épargne temps (accords 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). Pour l'établissement de ce rapport les entreprises ont l'obligation de transmettre conformément à l'article D. 2232-1-2 du code du travail les conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations conclues sur la durée du travail (y compris la répartition et l'aménagement des horaires, le travail de nuit, le travail à temps partiel et le travail intermittent, le repos quotidien et les jours fériés, les congés « payés et autres congés », le compte épargne temps) ;
- 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.

Ce rapport sera transmis au ministère et versé dans la base de données nationale.

Conformément à l'article L. 2231-5-1, les accords d'intéressement, de participation, les plans d'épargne d'entreprise, interentreprises ou pour la retraite collective ainsi que les accords mentionnés aux articles L. 1233-24-1 et L. 2254-2 ne feront pas l'objet de la publication prévue au présent article.

Chaque accord d'entreprise de la branche déshydratation doit être obligatoirement transmis à la CPPNI par voie dématérialisée à l'adresse suivante : fednatdeshy@gmail.com.

Article 8 | Les domaines de négociation réservés à la branche

Les partenaires sociaux rappellent que les thèmes de négociation visés à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions prévues par accord de branche prévalent sur les accords d'entreprise conclus sur les mêmes sujets.

Ces derniers ne peuvent s'appliquer que s'ils prévoient des garanties au moins équivalentes à celles prévues au niveau de la branche.

Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Dans les matières ci-dessous énoncées, les dispositions de la convention ou de l'accord de branche prévalent sur la convention ou l'accord d'entreprise conclu postérieurement à leur date d'entrée en vigueur, sauf lorsque la convention ou l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Sont visés les thèmes suivants :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Article 9 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans.

Article 10 | Dispositif et suivi

Le présent avenant fera l'objet d'un suivi annuel, afin de garantir l'efficacité du dialogue social dans la branche et son adaptation aux nécessités pratiques et/ou juridiques.

Article 11 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche du secteur des entreprises agricoles de déshydratation. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

Article 12 | Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions fixées par la loi.

Article 13 | Date d'effet et extension

Le présent accord prend effet le 22 janvier 2019. Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité départementale de la Marne de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Grand Est.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 1^{er} octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8532 | ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
(Bretagne)
(13 juin 1991)**

(Étendue par arrêté du 16 décembre 1991,
Journal officiel du 31 décembre 1991)

Avenant n° 65 du 28 juin 2019

NOR : AGRS2097029M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Entrepreneurs des territoires, fédération de Bretagne ;

Syndicat des prestataires de services avicoles,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGA CFTD ;

Union régionale CFTC ;

SNCEA CFE-CGC ;

FNAF CGT ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 2.1 est modifié comme suit :

« Article 2.1 | *Bénéficiaires*

Les dispositions du présent accord, au titre des garanties frais de santé, s'appliquent à tous les salariés relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (non affiliés à l'AGIRC).

Toutefois :

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

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

Article 2

L'article 2.7 est ajouté après l'article 2.6 « Portabilité loi Evin (frais de santé) » :

« Article 2.7 | *Dispositif versement santé*

Conformément à l'article 34 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015, à titre transitoire jusqu'au 31 décembre 2016, les salariés mentionnés à l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale bénéficieront d'un "versement santé". Le « versement santé » est une somme représentative du financement résultant de l'application des articles L. 911-7 et L. 911-8 du code de la sécurité sociale, et qui vient s'y substituer.

Sont concernés les salariés :

- dont la durée du contrat de travail ou du contrat de mission est inférieure ou égale à trois mois ou ;
- dont la durée effective du travail prévue par ce contrat est inférieure ou égale à 15 heures par semaine.

Ces salariés auront droit au "versement santé" à condition :

- d'être couverts sur la période concernée par un contrat frais de santé "responsable" respectant les conditions fixées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale ;
- de ne pas bénéficier par ailleurs d'une couverture complémentaire au titre de l'article L. 861-3, d'une aide à l'acquisition d'une assurance complémentaire en matière de santé au titre de l'article L. 863-1, d'une couverture collective et obligatoire, y compris en tant qu'ayant droit, ou d'une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'une collectivité publique.

Le montant du "versement santé" est calculé selon les modalités prévues à l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale. Il sert aux salariés concernés à financer un contrat frais de santé "responsable" de leur choix.

Ainsi, les salariés susvisés qui perçoivent le "versement santé" ne bénéficient ni des garanties collectives obligatoires prévues par le présent régime, ni du financement patronal du régime, ni de la portabilité ni de l'article 4 de la loi Evin.

■ Modalités :

Lors de la conclusion du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat de mission, le salarié doit être informé par l'employeur :

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

Lors de la conclusion du contrat de travail, le salarié doit remettre à l'employeur l'attestation de l'adhésion à une complémentaire santé responsable. À défaut d'attestation d'adhésion, le salarié doit remettre à l'employeur une copie de l'attestation de la carte de tiers payant santé (ou similaire) et s'engager à transmettre sous 21 jours (ou dans la limite de la date de fin du contrat de travail pour les contrats plus courts) l'attestation de l'assureur de l'adhésion à une complémentaire santé. Le salarié ne justifiant pas du bénéfice d'un contrat responsable ne pourra pas prétendre au versement santé et ne sera pas couvert au titre de la couverture collective obligatoire.

■ Calcul du versement santé :

Lorsque les conditions du bénéfice du dispositif du versement santé sont remplies, l'employeur doit verser mensuellement au salarié une participation patronale visant

à l'aider à financer sa complémentaire santé individuelle, le temps de la durée du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat de mission.

Cette participation patronale correspond à un montant mensuel équivalant à la contribution patronale de la couverture collective et obligatoire de frais de santé majorée de 25 %. En tout état de cause, en application de l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale, le montant de référence ne peut être inférieur à 15 € (ou 5 € pour le salarié relevant du régime local d'Alsace-Moselle).

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

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

Article 3

L'article 2.3 est modifié comme suit :

« Article 2.3 | *Dispenses d'adhésion du dispositif frais de santé*

Par exception aux dispositions du paragraphe 2.1 du présent article et par application des règles relatives à la législation sociale et fiscale, notamment l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, il est prévu une faculté, au choix du salarié, de dispense d'adhésion au dispositif frais de santé pour certaines catégories de personnel, quelle que soit leur date d'embauche, sans que cela ne remette en cause le caractère obligatoire du dispositif.

Cette possibilité de dispense d'adhésion concernera les salariés qui relèvent de l'une des situations définies ci-après et qui en font la demande expresse écrite auprès de l'employeur en apportant, le cas échéant, les justificatifs nécessaires :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze (12) mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze (12) mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) ou de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C). La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle au moment de la mise en place du dispositif ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de garantie frais de santé conforme à un de ceux visés ci-après (voir arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion), à condition de le justifier chaque année :

- dispositif de protection sociale complémentaire (y compris étranger) présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire) ;
- régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
- régime complémentaire frais de santé facultatif référencé de la fonction publique d'État, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
- régime complémentaire frais de santé facultatif (contrat labellisé ou convention de participation) de la fonction publique territoriale dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
- contrats d'assurance de groupe dits "Madelin" ;
- régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
- caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF) ;
- prévue par l'article L. 911-7 en combinaison avec l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale :
 - les salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission peuvent se dispenser, à leur initiative, de l'obligation d'affiliation si la durée de la couverture collective à adhésion obligatoire dont ils bénéficient en matière de remboursement complémentaire des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident est inférieure à 3 mois et s'ils justifient bénéficier d'une couverture respectant les conditions fixées à l'article L. 871-1. Cette durée de 3 mois s'apprécie à compter de la date de prise d'effet du contrat de travail et sans prise en compte de l'application, le cas échéant, de l'article L. 911-8 ;
 - ces salariés bénéficieront de la part de l'employeur d'un "versement santé" sous réserve de ne pas bénéficier par ailleurs d'une couverture complémentaire au titre de l'article L. 861-3, d'une aide à l'acquisition d'une assurance complémentaire en matière de santé au titre de l'article L. 863-1, d'une couverture collective et obligatoire, y compris en tant qu'ayant droit, ou d'une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'une collectivité publique.

Dans tous les cas, les employeurs doivent être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Cette demande comporte la mention selon laquelle ledit salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix. »

Article 4

L'article 2.4 est modifié comme suit :

« Article 2.4 | Niveau des garanties du dispositif frais de santé

Toutes les garanties frais de santé du présent article sont exprimées :

- en % de la base de remboursement (BR) de la sécurité sociale dont relève le salarié visé au paragraphe 2.1 du présent article ou du ticket modérateur (TM) ;
- en % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) ou forfaitairement.

Tous les remboursements prévus dans le tableau ci-dessous comprennent les prestations du régime de base de la sécurité sociale dont relève le salarié visé au paragraphe 2.1 du présent article.

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

	Régime obligatoire	Socle RO + Mutualia	Option 1 RO + Mutualia	Option 2 RO + Mutualia
Soins courants				
Honoraires médicaux : consultations				
Généralistes et spécialistes adhérant à l'OPTAM/ OPTAM-CO	70%	150%	180%	220%
Généralistes et spécialistes non adhérant à l'OPTAM/ OPTAM-CO et sages-femmes	70%	130%	160%	200%
Honoraires médicaux : actes techniques				
Généralistes et spécialistes adhérant à l'OPTAM/ OPTAM-CO	70%	100%	180%	220%
Généralistes et spécialistes non adhérant à l'OPTAM/ OPTAM-CO et sages-femmes	70%	100%	160%	200%
Actes d'imagerie et d'échographie : IRM, endoscopie, radiologie, scanner...				
Praticiens adhérant à l'OPTAM / OPTAM-CO	70%	100%	180%	220%
Praticiens n'adhérant pas à l'OPTAM / OPTAM-CO	70%	100%	160%	200%
Honoraires paramédicaux pris en charge par le RO : infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, pédicures-podologues	60%	100%	150%	200%
Analyses et examens de laboratoire	60%	100%	150%	200%
Médicaments				
Substituts nicotiniques pris en charge par le RO: patches, gommes, pastilles	65%	100%	100%	100%
Médicaments non pris en charge par le RO avec prescription	-	-		
Matériel médical pris en charge par le RO : pansements, orthopédie, minerves, genouillères,...	60%	100%	150%	200%
Transports pris en charge par le RO	65%	100%	100%	100%
Hospitalisation				
Honoraires médicaux et chirurgicaux				
Praticiens adhérant à l'OPTAM/ OPTAM-CO	80% à 100%	255%	300%	350%
Praticiens non adhérant à l'OPTAM/ OPTAM-CO	80% à 100%	200%	200%	200%
Forfait journalier hospitalier(1)	-	Frais réels, dans la limite des frais engagés	Frais réels, dans la limite des frais engagés	Frais réels, dans la limite des frais engagés
Frais de séjour	80% à 100%	100%	100%	100%
Chambre particulière avec nuitée	-	40€/j/60jours puis 25€ / jour	55€ / jour	75€ / jour
Forfait d'accompagnement de l'enfant (6)(9)	-	2% PMSS / jour	2% PMSS / jour	2% PMSS / jour
Maternité - Dépassement d'honoraires (7)	-	1/3 PMSS / an / maternité	1/3 PMSS / an / maternité	1/3 PMSS / an / maternité
Optique				
Equipements 100% santé(2)(3)	60%	Frais réels, dans la limite des frais engagés	Frais réels, dans la limite des frais engagés	Frais réels, dans la limite des frais engagés
Equipements à tarifs libres(2)(3)				
Monture	60%	455% (dans la limite de 100€)	100 €	100 €
Verres simples	60%	60% + 250€	60% + 275€	60% + 320€
Verres mixtes : 1 verre simple et un verre complexe	60%	60% + 275€	60% + 350€	60% + 450€
Verres complexes	60%	60% + 350€	60% + 500€	60% + 600€
Lentilles prises en charge ou non par le RO (y.c jetables)	60%	100% + 100€	100% + 150€	100% + 200€
Autres prestations optiques 100% santé (2)	60%	Frais réels, dans la limite des frais engagés	Frais réels, dans la limite des frais engagés	Frais réels, dans la limite des frais engagés
Autres prestations optiques à tarifs libres (2)	60%	100%	100%	100%
Chirurgie réfractive	-	-	-	300€ / an / œil

Dentaire				
Soins et prothèses relevant du dispositif 100% santé (2)	70%	Frais réels, dans la limite des frais engagés	Frais réels, dans la limite des frais engagés	Frais réels, dans la limite des frais engagés
Soins ne relevant pas du dispositif 100% santé (2)				
Soins pris en charge par le RO	70%	100%	100%	100%
Inlay onlay pris en charge par le RO	70%	125%	200%	250%
Prothèses ne relevant pas du dispositif 100% santé (2)				
Prothèses prises en charge par le RO	70%	210% + 350€ / an	210% + 420€ /an	210% + 550€ / an
Inlay core pris en charge par le RO	70%	125%	150%	200%
Prothèses non prises en charge par le RO mais figurant à la nomenclature RO	-	-	150 €	300 €
Orthodontie prise en charge par le RO	70% à 100%	250%	300%	350%
Orthodontie non prise en charge par le RO	-	-	100€ / an	200€ / an
Parodontologie	-	-	80€ / an	100€ / an
Aides auditives				
Equipements 100% santé (2)	60%	Frais réels, dans la limite des frais engagés	Frais réels, dans la limite des frais engagés	Frais réels, dans la limite des frais engagés
Equipements à tarifs libres (2)(4)	60%	455% (dans la limite de 1700€ / oreille)	455% + 200€ (dans la limite de 1700€ / oreille)	455% + 200€ (dans la limite de 1700€ / oreille)
Cures thermales				
Soins, hébergement et transport pris en charge par le RO	65% à 70%	65% à 70%	100%	100% + 150€ / an
Prévention (cf. guide de mise en conformité Mutualia)				
Actes de prévention pris en charge par le RO				
Prévention des caries pour les enfants (5)	70%	100%	100%	100%
Détartrage annuel dentaire (5)				
Ostéodensitométrie (5)				
Dépistage des troubles du langage pour les enfants (5)				
Dépistage de l'hépatite B (5)				
Dépistage auditif (5)				
Autres actions de prévention prises en charge par le RO (5)				
Bien-être (cf. guide de mise en conformité Mutualia)				
Médecines douces : ostéopathe, chiropracte, acupuncture, étio-pathe, sophrologue	-	3 x 30€ / an	3 x 40€ / an	3 x 50€ / an
Vaccins	-	-	20€ / an	40€ / an
Substitut nicotinique (8)	-	-	30€ / an	50€ / an
Assistance et services (cf. notice Mutualia Assistance)				

BR : base de remboursement ; RO : régime obligatoire ; TM : ticket modérateur ; Optam : option pratique tarifaire maîtrisée applicable à l'ensemble des médecins ; Optam-CO : option pratique tarifaire maîtrisée applicable à l'ensemble des médecins exerçant une spécialité de chirurgie ou de gynécologie-obstétrique ; HAM : hors Alsace-Moselle ; AM : Alsace-Moselle ; PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale ; SMR : service médical rendu ; PEC : pris en charge.

Sauf précisions contraires, les prestations sont indiquées en pourcentage de la BR et incluent la part de remboursement du RO en vigueur au jour de la conclusion du présent contrat. Lorsque les prestations sont forfaitaires, la mutuelle rembourse le montant indiqué. Les forfaits équipements optiques et aides auditives, incluent la prise en charge RO et le TM.

Lorsque le professionnel de santé ou l'établissement de santé n'est pas conventionné avec l'assurance maladie, la BR est le tarif d'autorité (dont le montant est très inférieur aux tarifs de remboursement pour les professionnels de santé ou l'établissement conventionné).

- (1) Forfait journalier facturé par les établissements de santé, à l'exclusion de celui facturé par les établissements médicaux sociaux, tels que définis réglementairement et repris dans le contrat.
- (2) Tels que définis réglementairement et selon les modalités et conditions de prise en charge prévues par le contrat.
- (3) Équipements composés de 2 verres et une monture. Limité à un équipement tous les deux ans, tels que définis réglementairement et selon les conditions et modalités de prise en charge prévues dans le contrat.
- (4) Prise en charge limitée à une prothèse par oreille et par bénéficiaire, tous les 4 ans, selon les conditions prévues dans le contrat.
- (5) Selon les modalités et conditions prévues au contrat.
- (6) Accompagnement de l'enfant de moins de 16 ans. Prise en charge du lit et des repas.
- (7) Sur présentation de justificatifs.
- (8) Non pris en charge par le RO, avec prescription médicale.
- (9) Prise en charge limitée à 10 jours, ensuite prise en charge à hauteur de 30 €/jour. »

Article 5

L'article 2.5 est modifié comme suit :

« Article 2.5 | Contrat "solidaire" et "responsable" »

Le présent dispositif "Frais de santé" est conforme aux exigences des contrats dits "solidaires" et "responsables", au sens des articles L. 871-1 et R. 871-1 et suivant du code de la sécurité sociale. Il s'inscrit également dans le cadre de la réforme "100 % santé" issue de l'article 51 de la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 pour le financement de la sécurité sociale et du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 relatifs au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales.

Ainsi le présent dispositif "Frais de santé" prévoit que :

- les cotisations ne sont pas fixées en fonction de l'état de santé du bénéficiaire et aucune information médicale ne pourra être recueillie à cette fin ;
- les garanties respectent les conditions des paniers de soins ainsi que les planchers, plafonds et conditions de renouvellement de prise en charge mentionnées aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 et suivants du code de la sécurité sociale. »

Article 6

L'article 2.6 est modifié comme suit :

« Article 2.6 | Portabilité Loi Evin (Frais de santé) »

Dans le cadre des dispositions de l'article 4 de loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dite "Loi Evin", et sous condition d'avoir bénéficié effectivement du dispositif frais de santé du présent article, l'organisme assureur maintient cette couverture à titre individuel avec des garanties identiques à celles des salariés actifs, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux, au profit :

- des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six (6) mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas

échéant, dans les six (6) mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties à titre gratuit (maintien prévu à l'article 3.4 ci-après) ;

- des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de douze (12) mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six (6) mois suivant le décès.

Les cotisations concernant les personnes susvisées adhérant dans le cadre de ce dispositif peuvent être supérieures à celles des salariés en activité.

Lorsque l'adhésion au contrat de maintien de garantie dans ce cadre intervient :

- avant le 1^{er} juillet 2017, la majoration ne peut néanmoins excéder 50 % des tarifs globaux applicables aux salariés actifs ;
- à compter du 1^{er} juillet 2017, la majoration à la date d'effet du contrat ne peut :
 - la 1^{re} année : être supérieure aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs ;
 - la 2^e année : être supérieure de plus de 25 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs ;
 - la 3^e année : être supérieure de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs.

Cette adhésion est purement facultative. Elle est à la charge du seul bénéficiaire et n'emporte aucune obligation pour l'employeur en matière de cotisations ou de prestations. »

Article 7

Les taux d'appel de cotisation sont modifiés ainsi qu'il suit :

Tarifs cibles	Socle		Option 1		Option 2	
	% PMSS	Euros	% PMSS	Euros	% PMSS	Euros
Isolé	0,87 %	29,38 €				
Duo	1,61 %	54,37 €				
Famille	2,50 %	84,45 €				
Adulte	0,05 %		0,15 %	5,07 €	0,28 %	9,46 €
Enfant			1,69 €	0,12 %	4,05 €	

Article 8 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2020.

Article 9 | Dépôt et extension

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

Fait à Loudéac, le 28 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8733 | ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX ET CUMA**

(Tarn et Haute-Garonne)

(11 décembre 1987)

(Étendue par arrêté du 15 mars 1988,

Journal officiel du 24 mars 1988)

Avenant n° 74 du 17 octobre 2019

NOR : AGRS2097028M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Syndicat départemental des entrepreneurs des territoires du Tarn ;

Syndicat départemental des entrepreneurs des territoires de la Haute-Garonne ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole du Tarn ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de la Haute-Garonne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT ;

Fédération générale agroalimentaire et forestière CGT Tarn ;

Fédération générale agroalimentaire et forestière CGT Haute-Garonne ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FO Tarn ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FO Haute-Garonne ;

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

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

Fédération CFTC-Agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Ayant pris acte des dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 sur la protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, modifié par son avenant n° 6 du 17 avril 2018, les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés sont

convenues d'adapter les garanties de complémentaire santé instaurées par l'accord du 3 juillet 2009.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe ci-après de l'annexe II de la convention collective du 11 décembre 1987 sont modifiées comme suit :

NATURE DES RISQUES	Socle obligatoire conventionnel (incluant le remboursement du régime obligatoire MSA)
Frais médicaux	
Honoraires et dépassement d'honoraires des généralistes et spécialistes	100 % BR
Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée ⁽¹⁾	
Autres praticiens ⁽¹⁾	100 % BR
Actes Techniques et dépassement d'honoraires	
Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée ⁽¹⁾	100 % BR
Autres praticiens ⁽¹⁾	100 % BR
Radiologie et dépassement d'honoraires (radio, scanner, IRM...)	
Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée ⁽¹⁾	100 % BR
Autres praticiens ⁽¹⁾	100 % BR
Sages-femmes	100 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR
Analyses médicales	100 % BR
Médecine douce : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, sophrologie	30 € / séance / bénéficiaire (dans la limite d'une séance par an)
Sevrage tabagique (hors et sur prescription médicale)	0 € à 150 € / an / bénéficiaire
Actes de prévention ⁽²⁾	100 % BR
Pharmacie	
Médicaments à service médical rendu «majeur ou important»	100 % BR
Médicaments à service médical rendu «modéré»	100 % BR
Médicaments à service médical rendu «faible»	100 % BR
Hospitalisation (conventionné ou non)	
Frais de séjour	100 % BR
Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique	255 % BR
Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée ⁽¹⁾	
Autres praticiens ⁽¹⁾	200 % BR
Forfait Journalier hospitalier	
(sauf établissements médicaux sociaux)	100 % FR
Forfait actes lourds (18 €)(actes affectés d'un coefficient ≥ 60 ou d'un tarif ≥ 120 €)	100 % FR
Chambre particulière	40 € / jour
Maternité ⁽³⁾	1/3 PMSS
Frais de transport	100 % BR
Cure thermique (y compris forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais d'hébergement et frais de transport)	65% à 70% BR
Dentaire	
Soins Dentaires	100 % BR
Inlays et Onlays (acceptés par le régime de base)	125 % BR
Inlay Cores (acceptés par le régime de base)	125 % BR
Prothèses dentaires (acceptées par le régime de base y compris prothèses implantoportées)	210 % BR + 10,5% PMSS / an / bénéficiaire
Orthodontie (acceptée par le régime de base)	250 % BR
Optique	
Fréquence de prise en charge de l'équipement optique (monture + verre) ⁽⁴⁾	Tous les 2 ans
Monture seule	455 % BR
2 verres simples classe ^{(a) (5)}	60 % BR + 7% PMSS
2 verres complexes classe ^{(b) (5)}	60 % BR + 11% PMSS
2 verres très complexes classe ^{(c) (5)}	60 % BR + 11% PMSS
1 verre simple classe ^{(a) (5)} et 1 verre complexe classe ^{(b) (5)}	60 % BR + 8,5% PMSS
1 verre simple classe ^{(a) (5)} et 1 verre très complexe classe ^{(c) (5)}	60 % BR + 8,5% PMSS

1 verre complexe classe ^(b) et 1 verre très complexe classe ^(c) ⁽⁵⁾	60 % BR + 11% PMSS
Lentilles (refusées et acceptées par le régime de base)	100 % BR + 100 € / an / bénéficiaire
Prothèses (hors dentaire)	
Prothèse auditive (hors entretien)	455 % BR
Autres prothèses et petit appareillage	100 % BR
Gros appareillage	100 % BR
Fourniture médicale et pansements	100 % BR
Assistance	
	Oui

Légende :

BR : Base de Remboursement régime de base MSA

TM : Ticket Modérateur

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

FR : Frais Réels

(1) Dispositif de pratique tarifaire maîtrisée : Désigne les mécanismes de maîtrise des dépenses médicales prévus par les conventions nationales médicales mentionnées à l'article L.162-5 du Code de la Sécurité sociale. Sont notamment visés les contrats d'accès aux soins (CAS), les Options Pratiques Tarifaires Maîtrisées (OPTAM – OPTAMCO) OPTAM : Option de pratique tarifaire maîtrisée - OPTAM CO : Option de pratique tarifaire maîtrisée en chirurgie obstétrique

(2) 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 présent dispositif frais de santé et pour chaque bénéficiaire

(3) Dans la limite des frais réellement engagés

(4) Prise en charge tous les 2 ans sauf pour les mineurs, sauf changement d'acuité visuelle et sauf pour les lentilles

(5) Y compris forfait monture

(a) Verres simples classe: verres unifocaux dont la sphère est comprise entre – 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre ≤ + 4,00 dioptries

(b) Verres complexes classe : verres unifocaux dont la sphère est hors zone de – 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre > + 4,00 dioptries et verres multifocaux ou progressifs

(c) Verres très complexes classe : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de – 8,00 à + 8,00 dioptries ou à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de – 4,00 à + 4,00 dioptries »

Article 2

Le présent avenant s'applique à compter du 1^{er} octobre 2019.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 4

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 octobre 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° 48 du 17 octobre 2019

NOR : AGRS2097027M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

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

Ayant pris acte des dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 sur la protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, modifié par son avenant n° 6 du 17 avril 2018, les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés sont convenues d'adapter les garanties de complémentaire santé instaurées par l'accord du 3 juillet 2009.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe ci-après de l'annexe V de la convention collective du 6 mai 2002 sont modifiées comme suit :

(Voir tableau page suivante.)

NATURE DES RISQUES	Socle obligatoire conventionnel (incluant le remboursement du régime obligatoire MSA)
Frais médicaux	
Honoraires et dépassement d'honoraires des généralistes et spécialistes	100 % BR
Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée ⁽¹⁾	
Autres praticiens ⁽¹⁾	100 % BR
Actes Techniques et dépassement d'honoraires	
Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée ⁽¹⁾	100 % BR
Autres praticiens ⁽¹⁾	100 % BR
Radiologie et dépassement d'honoraires (radio, scanner, IRM...)	
Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée ⁽¹⁾	100 % BR
Autres praticiens ⁽¹⁾	100 % BR
Sages-femmes	100 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR
Analyses médicales	100 % BR
Médecine douce : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, sophrologie	30 € / séance / bénéficiaire (dans la limite d'une séance par an)
Sevrage tabagique (hors et sur prescription médicale)	0 € à 150 € / an / bénéficiaire
Actes de prévention ⁽²⁾	100 % BR
Pharmacie	
Médicaments à service médical rendu «majeur ou important»	100 % BR
Médicaments à service médical rendu «modéré»	100 % BR
Médicaments à service médical rendu «faible»	100 % BR
Hospitalisation (conventionné ou non)	
Frais de séjour	100 % BR
Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique	
Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée ⁽¹⁾	255 % BR
Autres praticiens ⁽¹⁾	200 % BR
Forfait Journalier hospitalier (sauf établissements médicaux sociaux)	100 % FR
Forfait actes lourds (18 €)(actes affectés d'un coefficient ≥ 60 ou d'un tarif ≥ 120 €)	100 % FR
Chambre particulière	40 € / jour
Maternité ⁽³⁾	1/3 PMSS
Frais de transport	100 % BR
Cure thermale (y compris forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais d'hébergement et frais de transport)	65% à 70% BR
Dentaire	
Soins Dentaires	100 % BR
Inlays et Onlays (acceptés par le régime de base)	125 % BR
Inlay Cores (acceptés par le régime de base)	125 % BR
Prothèses dentaires (acceptées par le régime de base y compris prothèses implantoportées)	210 % BR + 10,5% PMSS / an / bénéficiaire
Orthodontie (acceptée par le régime de base)	250 % BR
Optique	
Fréquence de prise en charge de l'équipement optique (monture + verre) ⁽⁴⁾	Tous les 2 ans
Monture seule	455 % BR
2 verres simples classe ^{(a) (5)}	60 % BR + 7% PMSS
2 verres complexes classe ^{(b) (5)}	60 % BR + 11% PMSS
2 verres très complexes classe ^{(c) (5)}	60 % BR + 11% PMSS
1 verre simple classe ^(a) et 1 verre complexe classe ^{(b) (5)}	60 % BR + 8,5% PMSS
1 verre simple classe ^(a) et 1 verre très complexe classe ^{(c) (5)}	60 % BR + 8,5% PMSS
1 verre complexe classe ^(b) et 1 verre très complexe classe ^{(c) (5)}	60 % BR + 11% PMSS

Lentilles (refusées et acceptées par le régime de base)	100 % BR + 100 € / an / bénéficiaire
Prothèses (hors dentaire)	
Prothèse auditive (hors entretien)	455 % BR
Autres prothèses et petit appareillage	100 % BR
Gros appareillage	100 % BR
Fourniture médicale et pansements	100 % BR
Assistance	
	Oui

Légende :

BR : Base de Remboursement régime de base MSA

TM : Ticket Modérateur

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

FR : Frais Réels

(1) *Dispositif de pratique tarifaire maîtrisée : Désigne les mécanismes de maîtrise des dépenses médicales prévus par les conventions nationales médicales mentionnées à l'article L.162-5 du Code de la Sécurité sociale. Sont notamment visés les contrats d'accès aux soins (CAS), les Options Pratiques Tarifaires Maîtrisées (OPTAM – OPTAMCO) OPTAM : Option de pratique tarifaire maîtrisée - OPTAM CO : Option de pratique tarifaire maîtrisée en chirurgie obstétrique*

(2) *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 présent dispositif frais de santé et pour chaque bénéficiaire*

(3) *Dans la limite des frais réellement engagés*

(4) *Prise en charge tous les 2 ans sauf pour les mineurs, sauf changement d'acuité visuelle et sauf pour les lentilles*

(5) *Y compris forfait monture*

(a) *Verres simples classe: verres unifocaux dont la sphère est comprise entre – 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre ≤ + 4,00 dioptries*

(b) *Verres complexes classe : verres unifocaux dont la sphère est hors zone de – 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre > + 4,00 dioptries et verres multifocaux ou progressifs*

(c) *Verres très complexes classe : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de – 8,00 à + 8,00 dioptries ou à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de – 4,00 à + 4,00 dioptries »*

Article 2

Le présent avenant s'applique à compter du 1^{er} octobre 2019.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 4

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 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8434 | EXPLOITATIONS AGRICOLES, ETAF ET CUMA**
(Franche-Comté)

(1^{er} novembre 1998)

(Étendue par arrêté du 11 juin 1999,
Journal officiel du 23 juin 1999)

Accord du 19 avril 2019

relatif aux garanties concernant la protection de la santé

NOR : AGRS2097023M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles FRSEA de Bourgogne-Franche-Comté ;

Fédération régionale des coopératives d'utilisation de matériel agricole FRCUMA de Bourgogne-Franche-Comté ;

Entrepreneurs des territoires de Franche-Comté,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union régionale CFDT de Bourgogne-Franche-Comté ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord a pour objet de mettre en place, conformément à l'article 7 de l'accord de l'interbranche agricole du 14 mars 2017 relatif au logement en agriculture, et dans le cadre de la mise en application de l'article R. 716-16-1 du code rural et de la pêche maritime, issu du décret du 20 septembre 2016 relatif aux dérogations en matière d'hébergement collectif des travailleurs saisonniers agricoles, des mesures compensatoires garantissant la protection de la santé des salariés, lorsque leurs conditions d'hébergement sont dérogatoires à celles prévues par les textes en vigueur.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques à l'attention des entreprises de moins de cinquante (50) salariés dès lors que le présent accord vise à instaurer des mesures compensatoires dont

doivent bénéficier les salariés entrant dans le champ du présent accord, et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 1^{er} | Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord est applicable sur le territoire des départements du Doubs, de la Haute-Saône, du Jura et du Territoire de Belfort, aux salariés et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article 1.1 de la convention collective interdépartementale du 1^{er} novembre 1998 des exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et forestiers, et CUMA du Doubs, de la Haute-Saône, du Jura et du Territoire de Belfort.

Article 2 | Mesures compensatoires

Dans le cadre de conditions d'hébergement dérogatoires à celles prévues par les textes en vigueur en matière d'hébergement collectif des travailleurs saisonniers agricoles, des mesures compensatoires sont prévues :

1° Afin de compenser la réduction du nombre de m² dans les pièces destinées au sommeil, il convient d'améliorer les locaux de couchage :

- en prévoyant un accès wifi, à condition que l'accès soit possible ;
- lorsque l'occupant dispose d'un volume de moins de 10m³, en lui assurant un renouvellement de l'air à raison d'au moins 10m³/heure par personne.

2° Afin de compenser l'augmentation du nombre d'occupants par pièce destinée au sommeil, il convient d'améliorer les services proposés :

- en prévoyant une bagagerie à la disposition des personnes hébergées pour stocker les valises vides durant les travaux ;
- en prévoyant la mise à disposition d'un lave-linge pour les personnes hébergées durant la période des travaux ;
- en prévoyant une pièce dédiée au séchage des vêtements.

3° Afin de compenser l'augmentation du ratio nombre de travailleurs/lavabo/douche/cabinet d'aisance et la réduction du nombre de m² par pièce destinée au réfectoire, il convient d'améliorer les accès aux installations sanitaires et au réfectoire :

- en garantissant une production d'eau chaude suffisante pour les douches ;
- en assurant l'entretien journalier des locaux sanitaires ;
- en prévoyant une plage d'une (1) heure minimum entre le retour du travail et le service du dîner.

Article 3 | Entrée en vigueur et durée de validité

Le présent accord entrera en vigueur à la date du 1^{er} octobre 2019.

Le présent accord est valable jusqu'au 31 décembre 2021.

Article 4 | Révision et dénonciation

Le présent accord pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L. 2222-5, L. 2222-6 et L. 2261-7 à L. 2261-13 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles se réunira alors dans un délai d'un (1) mois à compter de la réception de cette demande, afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de trois (3) mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles se réunit alors dans un délai d'un (1) mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de trois (3) mois.

L'accord dénoncé continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un (1) an à compter de l'expiration du préavis de trois (3) mois.

Article 5 | 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 École-Valentin, le 5 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ DES SALARIÉS NON CADRES DES EXPLOITATIONS AGRICOLES ET CUMA

(Vienne)

ET ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX

(Vienne et Deux-Sèvres)

(18 août 2009)

(Étendu par arrêté du 18 janvier 2010,

Journal officiel du 26 janvier 2010)

Avenant n° 5 du 8 janvier 2019

NOR : AGRS2097024M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles de la Vienne FNSEA 86 ;

Syndicat professionnel des entrepreneurs des territoires de la Vienne EDT 86 ;

Fédération départementale des CUMA de la Vienne FDCUMA 86,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire CFDT de la Vienne ;

Syndicat général agroalimentaire CFDT des Deux-Sèvres ;

Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT,

d'une part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la mise en conformité de l'accord départemental du 18 août 2009 modifié à l'accord national modifié par un avenant n° 6 du 17 avril 2018, les organisations professionnelles et syndicales de salariés ont décidé de mettre en conformité les garanties à compter du 1^{er} janvier 2019, et de les améliorer à compter du 1^{er} avril 2019.

Dans ce contexte, les organisations signataires ont également décidé de réviser la définition de l'enfant à charge ayant droit afin de prendre en compte la suppression progressive de la sécurité sociale des étudiants et l'évolution des conditions d'affiliation au régime général de la sécurité sociale (PUMA).

En conséquence, les dispositions de l'avenant n° 4 du 8 décembre 2016 sont modifiées comme suit.

Article 1^{er} | Tableau des garanties

Article 1.1 | En date d'effet du 1^{er} janvier 2019

À compter du 1^{er} janvier 2019, le tableau des garanties figurant à l'annexe 1 de l'avenant n° 4 du 8 décembre 2016 est modifié et remplacé par l'annexe 1 du présent avenant.

Article 1.2 | En date d'effet du 1^{er} avril 2019

À compter du 1^{er} avril 2019, le tableau des garanties est modifié par celui figurant en annexe 2 du présent avenant.

Article 2 | Définition des ayants droit

En date d'effet du 1^{er} janvier 2019, pour prendre en compte la suppression progressive de la sécurité sociale des étudiants et l'évolution des conditions d'affiliation au régime général de la sécurité sociale (PUMA), l'article 4.2 de l'avenant n° 4 du 8 décembre 2016 est modifié et remplacé comme suit en sa partie définition des enfants à charge :

Les enfants à charge de l'ouvrant-droit, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :

- âgés de moins de 18 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin ;
- âgés de 16 à 21 ans et considéré comme à charge fiscalement ou à titre transitoire jusqu'au 31 décembre 2019 à charge au sens de la sécurité sociale ;
- âgés de moins de 26 ans et poursuivant leurs études et inscrits au régime de sécurité sociale des étudiants ou au régime général de la Sécurité sociale, sous réserve de justifier de leur inscription dans un établissement supérieur ;
- âgés de moins de 26 ans et sous contrat d'apprentissage ou aidé aux conditions prévues par le code du travail, sous réserve qu'ils justifient de ne bénéficier d'aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité ;
- quel que soit leur âge, s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l'allocation pour adulte handicapé, AAH (art. L. 821-1 du code de la sécurité sociale). Les handicapés qui remplissent les conditions d'attribution de l'allocation précitée mais auxquels celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge.

Article 3 | Date d'effet, dépôt et extension

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2019 à l'exception des dispositions visées à l'article 1.2 dont la prise d'effet est fixée au 1^{er} avril 2019.

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

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

Fait à Mignaloux-Beauvoir, le 8 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Tableau des Garanties au 1^{er} janvier 2019

Les garanties s'entendent SOUS DEDUCTION des prestations de la Sécurité sociale ou de la Mutualité Sociale Agricole (sauf garanties exprimées en forfait). Ces garanties s'entendent dans la double limite, d'une part des frais réels - MR, et d'autre part dans la limite de :	
HOSPITALISATION CHIRURGICALE ET MEDICALE, y compris maternité (secteurs conventionné et non conventionné (1))	
Hospitalisation chirurgicale et médicale	
Frais de séjour et Fournitures diverses	180% de la BR
Honoraires - Signataires OPTAM/OPTAM-CO (2)	260% de la BR
Honoraires - Non signataires OPTAM/OPTAM-CO (2)	200% de la BR
Forfait journalier	100% des Frais réels par jour
Chambre particulière en hospitalisation, y compris forfait ambulatoire	2,70% du PMSS par jour
Chambre particulière en maternité	2,70% du PMSS par jour
Frais d'accompagnement (enfant - de 16 ans)	2,70% du PMSS par jour
Participation forfaitaire pour les actes coûteux	100% des Frais réels
Hospitalisation à domicile	
Honoraires des médecins libéraux - Signataires OPTAM/OPTAM-CO (2)	260% de la BR
Honoraires des médecins libéraux - Non signataires OPTAM/OPTAM-CO (2)	200% de la BR
Autres frais	180% de la BR
SOINS DE VILLE (secteurs conventionné et non conventionné (1))	
Consultations et visites de généralistes ou de spécialistes - Signataires OPTAM/OPTAM-CO (2)	220% de la BR
Consultations et visites de généralistes ou de spécialistes - Non signataires OPTAM/OPTAM-CO (2)	200% de la BR
Petite chirurgie et actes de spécialité - Signataires OPTAM/OPTAM-CO (2)	220% de la BR
Petite chirurgie et actes de spécialité - Non signataires OPTAM/OPTAM-CO (2)	200% de la BR
Imagerie médicale et actes cliniques d'imagerie - Signataires OPTAM/OPTAM-CO (2)	170% de la BR
Imagerie médicale et actes cliniques d'imagerie - Non signataires OPTAM/OPTAM-CO (2)	150% de la BR
Soins d'auxiliaires médicaux, frais de déplacement	160% de la BR
Biologie médicale	160% de la BR
Participation forfaitaire pour les actes coûteux	100% des Frais réels
PHARMACIE	
Frais pharmaceutiques remboursés par la SS ou la MSA	100% de la BR
Dispositif d'aide à l'arrêt du tabac (*y compris le remboursement SS ou MSA éventuel)	Plafond annuel et par bénéficiaire égal à 150 Euros*
FRAIS DE TRANSPORT	
Frais de transport remboursé par la SS ou la MSA	100% de la BR
APPAREILLAGE	
Orthopédie et prothèses diverses remboursées par la SS ou la MSA	100% de la BR
Prothèses auditives (+ piles et entretien) remboursées par la SS ou la MSA	450% de la BR

FRAIS DENTAIRES	
Soins dentaires remboursés par la SS ou la MSA : soins dentaires, actes de prophylaxie bucco-dentaire, actes d'endodontie, parodontologie	100% de la BR
Inlays-onlays remboursés par la SS ou la MSA	140% de la BR
Prothèses dentaires remboursées par la SS ou la MSA : - Couronnes, bridges et inter de bridges - Couronnes sur implant - Prothèses dentaires amovibles - Prothèses dentaires transitoires - Réparations sur prothèses - Inlays-cores	210% de la BR plus un plafond annuel et par bénéficiaire égal à 10,49% PMSS
Prothèses dentaires non remboursées par la SS ou la MSA : - Couronnes et bridges - Réparations sur prothèses (sauf les réparations à caractère esthétique)	Plafond annuel et par bénéficiaire égal à 7,52% du PMSS
Orthodontie remboursée par la SS ou la MSA	300% de la BR
Orthodontie non remboursée par la SS ou la MSA	Plafond annuel et par bénéficiaire égal à 14% du PMSS
OPTIQUE	
Limitation à un équipement Lunettes (1 monture + 2 verres) tous les 2 ans par bénéficiaire âgé de 18 ans et plus et à un équipement Lunettes tous les ans pour les bénéficiaires âgés de moins de 18 ans ou en cas d'évolution de la vue	
Verres et montures remboursés par la SS ou la MSA	Cf. Grille optique
Lentilles remboursées par la SS ou la MSA (y compris jetables)	450% de la BR plus un plafond annuel et par bénéficiaire égal à 7% du PMSS
Lentilles non remboursées par la SS ou la MSA (y compris jetables)	Plafond annuel et par bénéficiaire égal à 7% du PMSS
MATERNITE	
Allocation naissance	1/3 PMSS /bénéficiaire
PREVENTION	
Actes de prévention hors fonds de solidarité	Pris en charge dans la limite des prestations garanties
MEDECINE ALTERNATIVE	
Acupuncteur, Chiropracteur, Ostéopathe, Sophrologue	Plafond annuel et par bénéficiaire égal à 30 Euros
CURE THERMALE	
Cure thermique remboursée par la SS ou la MSA	100 % de la BR

(*) : dans la limite des plafonds du contrat responsable

(1) En secteur non conventionné, les remboursements sont effectués sur la base du tarif d'autorité.

(2) L' « OPTAM / OPTAM-CO » remplace, à compter du 1er janvier 2017, le CAS. Les garanties concernées visent toutefois l'ensemble des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée, y compris le CAS durant sa période provisoire de coexistence avec l'OPTAM / l'OPTAM-CO.

BR : Base de Remboursement de la Sécurité sociale / BRR : Base de Remboursement Reconstitué / CAS : Contrat d'Accès aux Soins / FR : Frais Réels / MR : Montant Remboursé par la Sécurité Sociale / MSA : Mutualité Sociale Agricole / OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée / OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie Obstétrique / PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au 1er janvier de l'année / SS : Sécurité Sociale / TM : Ticket modérateur (TM = BR - MR)

Les garanties VERRES et MONTURE s'entendent SOUS DEDUCTION des prestations de la Sécurité sociale ou de la Mutualité Sociale Agricole.

VERRES				
Classe de défaut visuel	Défaut visuel		Verre simple foyer	Verre progressif
	Myopie ou hypermétropie (en dioptries)	Astigmatisme (en dioptries)		
Classe 1	De 0 à 2	Inf ou = à 2,00	100 €	200 €
Classe 2	De 0 à 2	De 2,25 à 4	105 €	250 €
	De 2,25 à 4	Inf ou = à 2,00		
Classe 3	De 2,25 à 4	De 2,25 à 4	135 €	265 €
	De 4,25 à 6	Inf ou = à 4,00		
Classe 4	De 6,25 à 8	Inf ou = à 4,00	150 €	300 €
	De 0 à 8	Sup ou = à		
Classe 5	Sup ou = à 8,25	Tous cylindres	200 €	325 € pour les bénéficiaires de 18 ans et + 300 € pour les bénéficiaires de - de 18 ans
MONTURE				
Monture remboursée par la SS ou la MSA			Plafond par bénéficiaire égal à 150 Euros	

Annexe 2 Tableau des garanties au 1^{er} avril 2019

Les garanties s'entendent SOUS DEDUCTION des prestations de la Sécurité sociale ou de la Mutualité Sociale Agricole (sauf garanties exprimées en forfait). Ces garanties s'entendent dans la double limite, d'une part des frais réels - MR, et d'autre part dans la limite de :	
HOSPITALISATION CHIRURGICALE ET MEDICALE, y compris maternité (secteurs conventionné et non conventionné (1))	
Hospitalisation chirurgicale et médicale	
Frais de séjour et Fournitures diverses	180% de la BR
Honoraires - Signataires OPTAM/OPTAM-CO (2)	260% de la BR
Honoraires - Non signataires OPTAM/OPTAM-CO (2)	200% de la BR
Forfait journalier	100% des Frais réels par jour
Chambre particulière en hospitalisation, y compris forfait ambulatoire	2,70% du PMSS par jour
Chambre particulière en maternité	2,70% du PMSS par jour
Frais d'accompagnement (enfant - de 16 ans)	2,70% du PMSS par jour
Participation forfaitaire pour les actes coûteux	100% des Frais réels
Hospitalisation à domicile	
Honoraires des médecins libéraux - Signataires OPTAM/OPTAM-CO (2)	260% de la BR
Honoraires des médecins libéraux - Non signataires OPTAM/OPTAM-CO (2)	200% de la BR
Autres frais	180% de la BR
SOINS DE VILLE (secteurs conventionné et non conventionné (1))	
Consultations et visites de généralistes ou de spécialistes - Signataires OPTAM/OPTAM-CO (2)	220% de la BR
Consultations et visites de généralistes ou de spécialistes - Non signataires OPTAM/OPTAM-CO (2)	200% de la BR
Petite chirurgie et actes de spécialité - Signataires OPTAM/OPTAM-CO (2)	220% de la BR
Petite chirurgie et actes de spécialité - Non signataires OPTAM/OPTAM-CO (2)	200% de la BR
Imagerie médicale et actes cliniques d'imagerie - Signataires OPTAM/OPTAM-CO (2)	170% de la BR
Imagerie médicale et actes cliniques d'imagerie - Non signataires OPTAM/OPTAM-CO (2)	150% de la BR
Soins d'auxiliaires médicaux, frais de déplacement	160% de la BR
Biologie médicale	160% de la BR
Participation forfaitaire pour les actes coûteux	100% des Frais réels
PHARMACIE	
Frais pharmaceutiques remboursés par la SS ou la MSA	100% de la BR
Dispositif d'aide à l'arrêt du tabac (*y compris le remboursement SS ou MSA éventuel)	Plafond annuel et par bénéficiaire égal à 150 Euros*
FRAIS DE TRANSPORT	
Frais de transport remboursé par la SS ou la MSA	100% de la BR
APPAREILLAGE	
Orthopédie et prothèses diverses remboursées par la SS ou la MSA	100% de la BR
Prothèses auditives (+ piles et entretien) remboursées par la SS ou la MSA	450% de la BR

FRAIS DENTAIRES	
Soins dentaires remboursés par la SS ou la MSA : soins dentaires, actes de prophylaxie bucco-dentaire, actes d'endodontie, parodontologie	100% de la BR
Inlays-onlays remboursés par la SS ou la MSA	140% de la BR
Prothèses dentaires remboursées par la SS ou la MSA : - Couronnes, bridges et inter de bridges - Couronnes sur implant - Prothèses dentaires amovibles - Prothèses dentaires transitoires - Réparations sur prothèses - Inlays-cores	210% de la BR plus un plafond annuel et par bénéficiaire égal à 10,49% PMSS
Prothèses dentaires non remboursées par la SS ou la MSA : - Couronnes et bridges - Réparations sur prothèses (sauf les réparations à caractère esthétique)	Plafond annuel et par bénéficiaire égal à 7,52% du PMSS
Orthodontie remboursée par la SS ou la MSA	300% de la BR
Orthodontie non remboursée par la SS ou la MSA	Plafond annuel et par bénéficiaire égal à 14% du PMSS
OPTIQUE	
Limitation à un équipement Lunettes (1 monture + 2 verres) tous les 2 ans par bénéficiaire âgé de 18 ans et plus et à un équipement Lunettes tous les ans pour les bénéficiaires âgés de moins de 18 ans ou en cas d'évolution de la vue	
Verres et montures remboursés par la SS ou la MSA	Cf. Grille optique
Lentilles remboursées par la SS ou la MSA (y compris jetables)	450% de la BR plus un plafond annuel et par bénéficiaire égal à 7% du PMSS
Lentilles non remboursées par la SS ou la MSA (y compris jetables)	Plafond annuel et par bénéficiaire égal à 7% du PMSS
MATERNITE	
Allocation naissance	1/3 PMSS /bénéficiaire
PREVENTION	
Actes de prévention hors fonds de solidarité	Pris en charge dans la limite des prestations garanties
MEDECINE ALTERNATIVE	
Acupuncteur, Chiropracteur, Ostéopathe, Sophrologue	40 Euros par consultation, dans la limite de 2 consultations par an et par bénéficiaire
CURE THERMALE	
Cure thermale remboursée par la SS ou la MSA	100 % de la BR

(*) : dans la limite des plafonds du contrat responsable

(1) En secteur non conventionné, les remboursements sont effectués sur la base du tarif d'autorité.

(2) L' « OPTAM / OPTAM-CO » remplace, à compter du 1er janvier 2017, le CAS. Les garanties concernées visent toutefois l'ensemble des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée, y compris le CAS durant sa période provisoire de coexistence avec l'OPTAM / l'OPTAM-CO.

BR : Base de Remboursement de la Sécurité sociale / BRR : Base de Remboursement Reconstitué / CAS : Contrat d'Accès aux Soins / FR : Frais Réels / MR : Montant Remboursé par la Sécurité Sociale / MSA : Mutualité Sociale Agricole / OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée / OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie Obstétrique / PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au 1er janvier de l'année / SS : Sécurité Sociale / TM : Ticket modérateur (TM = BR - MR)

Les garanties VERRES et MONTURE s'entendent SOUS DEDUCTION des prestations de la Sécurité sociale ou de la Mutualité Sociale Agricole.

VERRES				
Classe de défaut visuel	Défaut visuel		Verre simple foyer	Verre progressif
	Myopie ou hypermétropie (en dioptries)	Astigmatisme (en dioptries)		
Classe 1	De 0 à 2	Inf ou = à 2,00	100 €	200 €
Classe 2	De 0 à 2	De 2,25 à 4	105 €	250 €
	De 2,25 à 4	Inf ou = à 2,00		
Classe 3	De 2,25 à 4	De 2,25 à 4	135 €	265 €
	De 4,25 à 6	Inf ou = à 4,00		
Classe 4	De 6,25 à 8	Inf ou = à 4,00	150 €	300 €
	De 0 à 8	Sup ou = à		
Classe 5	Sup ou = à 8,25	Tous cylindres	200 €	325 € pour les bénéficiaires de 18 ans et + 300 € pour les bénéficiaires de - de 18 ans
MONTURE				
Monture remboursée par la SS ou la MSA			Plafond par bénéficiaire égal à 150 Euros	

Accord départemental

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ DES SALARIÉS NON CADRES

(Puy-de-Dôme)

(21 septembre 2009)

(Étendu par arrêté du 25 février 2010,

Journal officiel du 5 mars 2010)

Avenant n° 5 bis du 14 octobre 2019

NOR : AGRS2097034M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles du Puy-de-Dôme,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agro-alimentaire du Puy-de-Dôme CFTD ;

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

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Révision partielle de l'accord départemental du 21 septembre 2009 (modifié par l'avenant n° 4 du 27 octobre 2015)

Le présent avenant constitue un accord de révision au sens des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Le présent avenant porte sur les niveaux de garanties offerts par le régime complémentaire et faisant l'objet des annexes 1 et 2 de l'avenant n° 4 du 27 octobre 2015 qui sont abrogées et remplacées par les annexes 1 et 2 du présent avenant.

Article 2 | 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 des entreprises agricoles comprenant majoritairement des structures de moins de 50 salariés, les dispositions ci-dessus énoncées tiennent déjà compte des spécificités de ces entreprises.

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'en-

semble des salariés de la branche une couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

Article 3 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

Article 4 | Révision et dénonciation

Le présent accord pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L. 2222-5, L. 2222-6 et L. 2261-7 à L. 2261-13 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles se réunira alors dans un délai d'un (1) mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de trois (3) mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 5 | Dépôt et extension

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

Fait à Clermont-Ferrand, le 14 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Garanties frais de santé accord production agricole - 2019



Garantie obligatoire Niveau 1	
Soins courants	
Consultations, visites, médecins généralistes ou spécialistes OPTAM-OPTAM-CO	100%
Consultations, visites, médecins généralistes ou spécialistes hors OPTAM-OPTAM-CO	100%
Auxiliaires médicaux : infirmiers, kinésithérapeutes, pédicures, orthophonistes, orthoptistes	100%
Sages-femmes	100%
Analyses médicales : actes de biologie, analyses, prélèvements, examens de laboratoire	100%
Actes techniques : actes de chirurgie, actes d'obstétriques, actes d'anesthésie (hors hospitalisation) OPTAM-OPTAM-CO	100%
Actes techniques : actes de chirurgie, actes d'obstétriques, actes d'anesthésie (hors hospitalisation) hors OPTAM-OPTAM-CO	100%
Radiologie : actes d'imagerie (IRM, scanners...), actes d'échographie, (actes d'endoscopie, de radiologie...) OPTAM-OPTAM-CO	100%
Radiologie : actes d'imagerie (IRM, scanners...), actes d'échographie, (actes d'endoscopie, de radiologie...) hors OPTAM-OPTAM-CO	100%
Actes de prévention	TOUS
Pharmacie	
Médicaments pris en charge par l'assurance maladie	100%
Hospitalisation (conventionnée ou non)	
Honoraires médicaux et chirurgicaux : actes cliniques et techniques, actes de chirurgie, actes d'obstétrique, actes d'anesthésie OPTAM-OPTAM-CO	100%
Honoraires médicaux et chirurgicaux : actes cliniques et techniques, actes de chirurgie, actes d'obstétrique, actes d'anesthésie hors OPTAM-OPTAM-CO	100%
Dépassements d'honoraires OPTAM-OPTAM-CO	155%
Dépassements d'honoraires hors OPTAM-OPTAM-CO	100%
Frais de séjour	100%
Forfait journalier hospitalier (1)	Frais réels
Chambre particulière en hospitalisation (2)	45€ pdt 60 jours
Chambre particulière en psychiatrie (2)	45€ pdt 60 jours
Chambre particulière en maternité	45€/ jour
Forfait sur les actes lourds (actes affectés d'un coefficient>60 ou tarif >120)	Frais réels
Maternité : dépassements d'honoraires (dans la limite des frais engagés)	33% PMSS/ maternité
Dentaire	
Soins dentaires	100%
Inlays / Onlays PEC RO	125%
Inlay Cores PEC RO	210%+300€/an
Prothèses PEC par le RO	210%+300€/an
Orthodontie PEC RO	250%

Garantie obligatoire Niveau 1	
Optique	
Lunettes remboursées tous les 2 ans, sauf enfants de – 18 ans et changement de dioptrie, le forfait est annuel, TM inclus - Forfaits calculés à compter de la date d'achat de l'équipement optique (3)	
Monture seule	RSS + 150 €
2 verres simples (classe a)	RSS + 250 €
2 verres complexes (classe b)	RSS + 350 €
2 verres très complexes (classe c)	RSS + 350 €
1 verre simple (classe a)+ 1 verre complexe (classe b)	RSS + 300 €
1 verre simple (classe a)+ 1 verre très complexe (classe c)	RSS + 300 €
1 verre complexe (classe b) + 1 verre très complexe (classe c)	RSS + 350 €
Lentilles PEC RO et non PEC RO / an	100%+100€/an
Appareillage	
Fournitures médicales, pansements	100%
Petit appareillage, autres prothèses	100%
Gros appareillage	100%
Prothèses auditives	460%
Prestations complémentaires	
Cure thermique PEC RO (y compris forfait de surveillance médicale, soin, forfait thermal, hébergement et frais de transport)	100%
Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base	40€/ an
Frais de transport PEC RO	100%
Médecine douce (ostéopathie, acupuncture, chiropractie, sophrologie) (4)	30€/1 séance/maximum /an /bénéficiaire
Assistance	Incluse

OPTAM-OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire maîtrisée applicable à l'ensemble des Médecins – Chirurgie –Obstétrique. Les garanties hors OPTAM/Optam-co sont inférieures d'au-moins 20% aux garanties Optam/ Optam-co et dans la limite de 200% de la BR.

RO : Régime Obligatoire. **PEC / NON PEC RO** : Pris en charge / Non pris en charge par le Régime Obligatoire. **PMSS** : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

TM : Ticket modérateur. **BR** : Base de Remboursement. **RSS** : Remboursement de la Sécurité Sociale.

Les garanties sont responsables au sens du nouveau cahier des charges posé par les articles L.871-1 et R.871-1 et suivant du Code de la Sécurité Sociale. Sauf précision contraire, les prestations sont indiquées en pourcentage de la BR en incluant la part de remboursement de l'Assurance Maladie Obligatoire en vigueur au jour de la conclusion du présent contrat. Lorsque le professionnel de santé n'est pas conventionné(e) avec l'Assurance maladie, la base de remboursement est le Tarif d'Autorité. Les prestations sont accordées dans la limite des frais engagés sur présentation de justificatifs et sous réserve de remboursement par le RO, sauf stipulation contraire. La Mutuelle prend en charge la participation forfaitaire pour actes coûteux (actes médicaux lourds dont le tarif est égal ou supérieur à 120 € ou ayant un coefficient égal ou supérieur à 60).

(1) Hors établissements médicaux sociaux mentionnés à l'article L.174-6 du code de la sécurité sociale et au 6° de l'article L.312-1 du code de l'action sociale et des familles

(2) Au-delà de 60 jours, le remboursement de la chambre particulière est de 25 € par jour

(3) Sur prescription d'un professionnel de santé ou dans le cadre du renouvellement d'une prescription par un opticien

Détails des verres

Verres simples classe (a) : verres unifocaux dont la sphère est comprise entre -6,00 et +6,00 dioptries et dont le cylindre < = + 4,00 dioptries

Verres complexes classe (b) : verres unifocaux dont la sphère est hors zone de -6,00 à +6,00 dioptries ou dont le cylindre > + 4,00 dioptries et verres multifocaux ou progressifs

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

(4) Sur présentation de justificatifs de dépenses ou de factures, dans la limite du forfait annuel.

Annexe 2 Garanties optionnelles frais de santé accord production



	Niveau 2	Niveau 3
Soins courants		
Consultations, visites, médecins généralistes ou spécialistes OPTAM-OPTAM-CO	200%	220%
Consultations, visites, médecins généralistes ou spécialistes hors OPTAM-OPTAM-CO	180%	200%
Auxiliaires médicaux : infirmiers, kinésithérapeutes, pédicures, orthophonistes, orthoptistes	100%	200%
Sages-femmes	100%	200%
Analyses médicales : actes de biologie, analyses, prélèvements, examens de laboratoire	100%	200%
Actes techniques : actes de chirurgie, actes d'obstétriques, actes d'anesthésie (hors hospitalisation) OPTAM-OPTAM-CO	200%	220%
Actes techniques : actes de chirurgie, actes d'obstétriques, actes d'anesthésie (hors hospitalisation) hors OPTAM-OPTAM-CO	180%	200%
Radiologie : actes d'imagerie (IRM, scanners...), actes d'échographie, (actes d'endoscopie, de radiologie...) OPTAM-OPTAM-CO	100%	210%
Radiologie : actes d'imagerie (IRM, scanners...), actes d'échographie, (actes d'endoscopie, de radiologie...) hors OPTAM-OPTAM-CO	100%	190%
Actes de prévention	TOUS	TOUS
Pharmacie		
Médicaments pris en charge par l'assurance maladie	100%	100%
Hospitalisation (conventionnée ou non)		
Honoraires médicaux et chirurgicaux : actes cliniques et techniques, actes de chirurgie, actes d'obstétrique, actes d'anesthésie OPTAM-OPTAM-CO	100%	100%
Honoraires médicaux et chirurgicaux : actes cliniques et techniques, actes de chirurgie, actes d'obstétrique, actes d'anesthésie hors OPTAM-OPTAM-CO	100%	100%
Dépassements d'honoraires OPTAM-OPTAM-CO	300%	300%
Dépassements d'honoraires hors OPTAM-OPTAM-CO	100%	100%
Frais de séjour	100%	100%
Forfait journalier hospitalier (1)	Frais réels	Frais réels
Chambre particulière en hospitalisation (2)	60€ pdt 60 jours	75€ pdt 60 jours
Chambre particulière en psychiatrie (2)	60€ pdt 60 jours	75€ pdt 60 jours
Chambre particulière en maternité	60€/ jour	80€/jour
Forfait sur les actes lourds (actes affectés d'un coefficient>60 ou tarif >120)	Frais réels	Frais réels
Maternité : dépassements d'honoraires (dans la limite des frais engagés)	33% PMSS/ maternité	40% PMSS/ maternité
Frais d'accompagnant (moins de 16 ans)(3)	-	30€/jour
Dentaire		
Soins dentaires	100%	100%
Inlays / Onlays PEC RO	125%	250%
Inlay Cores PEC RO	280%+300€/an	500%+400€/an
Prothèses PEC par le RO	280%+300€/an	500%+400€/an
Orthodontie PEC RO	250%	300%
Orthodontie NON PEC RO	150% BR reconstituée	200€/an
Parodontologie	100€/an	100€/an
Forfait prothèses NON PEC RO y compris implants	-	300€/an

Appareillage		
Fournitures médicales, pansements	300%	300%
Petit appareillage, autres prothèses	300%	300%
Gros appareillage	300%	300%
Prothèses auditives	460%+350€/an	460%+350€/an
Prestations complémentaires		
Cure thermique PEC RO (y compris forfait de surveillance médicale, soin, forfait thermal, hébergement et frais de transport)	100%	100%+150€/an
Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base	40€/ an	40€/ an
Frais de transport PEC RO	100%	100%
Médecine douce (ostéopathie, acupuncture, chiropractie, sophrologie) (5)	30€/2 séances maximum/an /bénéficiaire	30€/4 séances maximum /an /bénéficiaire
Sevrage tabagique (hors et sur prescription médicale) (6)	-	50€/an
Assistance	Incluse	Incluse

	Niveau 2	Niveau 3
Optique		
Lunettes remboursées tous les 2 ans, sauf enfants de – 18 ans et changement de dioptrie, le forfait est annuel, TM inclus		
Forfaits calculés à compter de la date d'achat de l'équipement optique (4)		
Monture seule	RSS + 150 €	RSS + 150 €
2 verres simples (classe a)	RSS + 300 €	RSS + 320 €
2 verres complexes (classe b)	RSS + 500 €	RSS + 650 €
2 verres très complexes (classe c)	RSS + 500 €	RSS + 650 €
1 verre simple (classe a)+ 1 verre complexe (classe b)	RSS + 400 €	RSS + 460 €
1 verre simple (classe a)+ 1 verre très complexe (classe c)	RSS + 400 €	RSS + 460 €
1 verre complexe (classe b) + 1 verre très complexe (classe c)	RSS + 400 €	RSS + 460 €
Lentilles PEC RO et non PEC RO / an	100%+100€/an	100%+200€/an
Chirurgie corrective	-	300€/œil

OPTAM-OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire maîtrisée applicable à l'ensemble des Médecins – Chirurgie – Obstétrique. Les garanties hors OPTAM/ OPTAM-CO sont inférieures d'au-moins 20% aux garanties Optam/ Optam-co et dans la limite de 200% de la BR.

RO : Régime Obligatoire. **PEC / NON PEC RO** : Pris en charge / Non pris en charge par le Régime Obligatoire. **PMSS** : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

TM : Ticket modérateur. **BR** : Base de Remboursement. **RSS** : Remboursement de la Sécurité Sociale.

Les garanties sont responsables au sens du nouveau cahier des charges posé par les articles L.871-1 et R.871-1 et suivant du Code de la Sécurité Sociale. Sauf précision contraire, les prestations sont indiquées en pourcentage de la BR en incluant la part de remboursement de l'Assurance Maladie Obligatoire en vigueur au jour de la conclusion du présent contrat. Lorsque le professionnel de santé n'est pas conventionné(e) avec l'Assurance maladie, la base de remboursement est le Tarif d'Autorité. Les prestations sont accordées dans la limite des frais engagés sur présentation de justificatifs et sous réserve de remboursement par le RO, sauf stipulation contraire. La Mutuelle prend en charge la participation forfaitaire pour actes coûteux (actes médicaux lourds dont le tarif est égal ou supérieur à 120 € ou ayant un coefficient égal ou supérieur à 60).

(1) Hors établissements médicaux sociaux mentionnés à l'article L.174-6 du code de la sécurité sociale et au 6° de l'article L.312-1 du code de l'action sociale et des familles

(2) Au-delà de 60 jours, le remboursement de la chambre particulière est de 25€/jour.

(3) Sur présentation de justificatifs de dépenses d'hébergement ou de frais annexes et dans la limite des frais engagés

(4) Sur prescription d'un professionnel de santé ou dans le cadre du renouvellement d'une prescription par un opticien.

Détails des verres :

Verres simples classe (a) : verres unifocaux dont la sphère est comprise entre -6,00 et +6,00 dioptries et dont le cylindre < = + 4,00 dioptries

Verres complexes classe (b) : verres unifocaux dont la sphère est hors zone de -6,00 à +6,00 dioptries ou dont le cylindre > + 4,00 dioptries et verres multifocaux ou progressifs

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

(5) Sur présentation de justificatifs de dépenses ou de factures, dans la limite du forfait annuel.

(6) Le forfait versé par la mutuelle s'ajoute à l'éventuel remboursement de la sécurité sociale

Accord collectif national

EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES

(23 décembre 1981)

(Étendu par arrêté du 3 mars 1982,

Journal officiel du 17 mars 1982)

Avenant n° 19 du 1^{er} octobre 2019

relatif à la durée du travail

NOR : AGRS2097026M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles FNSEA ;

Fédération nationale des entrepreneurs des territoires FNEDT ;

Union nationale des entreprises du paysage UNEP ;

Fédération nationale du bois FNB ;

Forestiers privés de France FPF ;

**Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole
FNCUMA ;**

Union syndicale des rouisseurs teilleurs de lin de France USRTL ;

Fédération nationale des courses hippiques FNCH ;

Chambre nationale de l'artisanat des travaux publics CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

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

Dans le présent avenant, les organisations syndicales de salariés et professionnels agricoles ont voulu réviser les dispositions de l'accord sur la durée du travail pour tenir compte des évolutions législatives et jurisprudentielle.

Dans la mesure où le présent avenant a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que les dispositions leur sont particulièrement applicables et qu'ainsi ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-19 du code du travail.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements et régions d'outre-mer), aux salariés et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1, 1° (à l'exception des centres équestres, des entraîneurs de chevaux de courses, des parcs zoologiques), 2°, 3° (à l'exception de l'office national des forêts), et 4° du code rural (à l'exception de la conchyliculture), ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Article 2 | Modifications de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié

Les articles et références cités ci-après correspondent aux articles de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

2.1. L'article 3.1 « Durée du congé annuel payé » est modifié comme suit :

« Le salarié a droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables. »

2.2. L'article 3.3 « Périodes et dates des congés payés » est modifié comme suit :

« Les congés peuvent être pris dès l'embauche, dans le respect des périodes de prise des congés et de l'ordre des départs.

La période de prise des congés payés peut s'étendre ou non sur toute l'année. Dans tous les cas, elle comprend la période légale du 1^{er} mai au 31 octobre.

Elle est portée à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant l'ouverture de la période.

L'ordre des départs en congés est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, du comité social économique. »

2.3. L'article 3.4 « Fractionnement du congé payé » est modifié comme suit :

« Les jours de congés payés peuvent être pris de manière fractionnée, lorsque le congé du salarié est supérieur à 12 jours ouvrables dans les conditions fixées par les articles L. 3141-17 à 20 du code du travail. »

2.4. L'article 4.1 « Liste de jours fériés légaux » est modifié comme suit :

« Les jours fériés légaux applicables en agriculture sont ceux énumérés à l'article L. 3133-1 et à l'article L. 3422-2 du code du travail. »

2.5. Les alinéas 3,4 et 5 de l'article 4.2 « Jours fériés légaux chômés et payés » sont modifiés comme suit :

« La rémunération est intégralement maintenue en cas de jour férié chômé, à condition de justifier d'au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, sauf s'il s'agit du 1^{er} mai dont le chômage ne peut être une cause de réduction de salaire. Le salarié saisonnier qui a signé divers contrats de travail dans l'entreprise (successifs ou non) est également intégralement rémunéré si son ancienneté totale cumulée est d'au moins 3 mois. »

2.6. L'article 4.4 « Travail effectué un jour férié » est modifié comme suit :

« Lorsque le travail du jour férié est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le salarié perçoit au minimum sa rémunération habituelle sauf s'il s'agit du 1^{er} mai, où sa rémunération est alors doublée pour les heures effectuées. »

2.7. L'article 5.3 « Suspension du repos hebdomadaire » est modifié comme suit :

« Le repos hebdomadaire peut être suspendu dans le cas de circonstances exceptionnelles, notamment lorsque les travaux ne peuvent être différés. Les salariés bénéficient alors d'un repos d'une durée équivalente à un autre moment choisi d'un commun accord avec l'employeur.

L'employeur doit en aviser l'inspecteur du travail avant le commencement du travail sauf cas de force majeure, en justifiant la suspension, en précisant la durée et la date de cette suspension, les salariés concernés et la date du repos compensateur. »

2.8. L'article 5.4 « Repos quotidien » est modifié comme suit :

« La référence aux dispositions du décret n° 2000-86 du 31 janvier 2000 est remplacé par la référence aux dispositions du décret n° 2016-1553 du 18 novembre 2016. »

2.9. L'article 6.2 « Présences ne constituant pas du travail effectif » est modifié comme suit :

Le 3^e alinéa « les périodes d'inaction déterminées par l'article 5 du décret n° 97-540 du 26 mai 1997 » est supprimé.

2.10. L'article 6.3 « Période d'astreinte » est modifié comme suit :

« Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Le programme individuel des astreintes est communiqué à chaque salarié concerné dans un délai raisonnable, fixé par accord collectif. À défaut, le délai pour informer le salarié est de 15 jours à l'avance. Le délai peut être abaissé en cas de circonstances exceptionnelles, à condition d'avertir le salarié au moins 1 jour franc à l'avance.

En fin de mois, l'employeur remet à chaque salarié un document précisant le nombre d'heures d'astreinte effectuées et la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle, est conservé pendant une durée d'un an.

La période d'astreinte est prise en compte pour calculer la durée minimale du repos quotidien et du repos hebdomadaire, sauf durant les périodes d'intervention.

Les astreintes effectuées par le salarié donnent lieu à des compensations :

- soit financières ;
- soit sous forme de repos.

Les conditions sont prévues dans un accord collectif. À défaut, elles sont fixées par l'employeur. En tout état de cause, la compensation financière ne peut être inférieure à une fois le minimum garanti prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail par nuit d'astreinte et à deux fois ce minimum garanti par période de 24 heures consécutives d'astreinte. »

2.11. L'article 6.4 « Heures de travail perdues récupérables » est modifié comme suit :

« Les heures perdues en dessous de la durée légale du travail à la suite d'une interruption collective résultant de causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure, pour cause d'inventaire ou à l'occasion du chômage d'un "pont" (période de 1 jour ou 2 jours compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou précédant les congés annuels) peuvent être récupérées.

L'employeur doit informer au préalable l'inspecteur du travail des interruptions collectives de travail et des conditions de récupération. Si le travail est interrompu par un événement imprévu, l'information est donnée immédiatement.

L'organisation de la récupération des heures perdues peut être fixée par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche. À défaut, la durée du travail ne peut pas être augmentée de plus d'une heure par jour, ni de plus de 8 heures par semaine.

Ces heures doivent être récupérées dans les 12 mois précédant ou suivant l'événement justifiant la récupération. Il n'est pas possible de répartir les heures de récupération uniformément sur toute l'année.

Les heures récupérées ne sont pas considérées en tant que telles comme des heures supplémentaires. »

2.12. L'article 6.6 « Garantie de rémunération lors du passage aux 35 heures » est supprimé.

2.13. Au paragraphe 1 « Bonification pour heures supplémentaires entre 36 et 39 heures » de l'article 7.3 « Rémunération des heures supplémentaires », le dernier alinéa est supprimé.

2.14. Les paragraphes 3 « Conventions de forfait sur la base mensuelle d'heures de travail » et 4 « Conventions de forfait sur la base annuelle d'heures de travail » de l'article 7.3 « Rémunération des heures supplémentaires » sont supprimés.

2.15. L'article 8.2 « Durée maximale quotidienne » est modifié comme suit :

« La durée maximale quotidienne de travail effectif fixé à dix heures par le premier alinéa de l'article L. 3121-18 du code du travail, peut être dépassée dans les conditions fixées par l'article R. 713-5 du code rural. »

2.16. L'article 8.3 « Durée maximale hebdomadaire » est modifié comme suit :

« La durée maximale hebdomadaire est fixée à 48 heures. Cependant, il peut être autorisé à dépasser ce plafond de 48 heures selon la procédure définie aux articles R. 713-11 à R. 713-14 du code rural. »

2.17. À l'article 8.4 « Durée maximale annuelle » est introduit une première phrase rédigée comme suit :

« Sous réserve de l'application de la limitation à quarante-quatre heures de la durée hebdomadaire moyenne calculée sur douze mois consécutifs, » le reste est sans changement. »

2.18. L'article 9.1 « Horaire individualisé » est modifié comme suit :

« Pour répondre à la demande des salariés, et conformément aux dispositions de l'article L. 3121-48 du code du travail, les employeurs sont autorisés à pratiquer des horaires individualisés sous réserve que le comité social et économique n'y soit pas opposé et que l'inspecteur du travail soit préalablement informé. En l'absence de représentation du personnel, la pratique des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après qu'il a constaté l'accord du personnel. »

2.19. L'article 9.2 « Contrat de travail à temps partiel » est modifié comme suit :

Le paragraphe 1 « Définition du contrat de travail à temps partiel » :

« Les contrats de travail à temps partiel peuvent être conclus conformément aux dispositions des articles L. 3123-1 et suivants du code du travail. »

Le paragraphe 6 « Garanties dont bénéficient les salariés à temps partiel » est complété par le paragraphe suivant :

« Les salariés cumulant plusieurs emplois salariés disposent de la faculté de refuser le changement de planning dès lors que ce changement n'est pas compatible avec l'exercice d'une autre activité professionnelle salariée, sous réserve de justification. Ce refus ne pourra faire l'objet d'aucune sanction. »

Le paragraphe 7 « Maintien des contrats à temps partiel annualisé » est supprimé.

2.20. Le 1^{er} paragraphe « Principe général » de l'article 9.3 « Contrat de travail intermittent » est modifié comme suit :

Le second alinéa devient le quatrième alinéa.

Un deuxième alinéa est rédigé comme suit :

« La possibilité de conclure un contrat de travail intermittent est prévue par chaque convention collective nationale.
Cette convention doit désigner de façon précise les emplois permanents qui peuvent être pourvus par des contrats de travail intermittent. »

Le reste est sans changement.

2.21. L'article 10.2 « Repos compensateur de remplacement » est modifié comme suit :

L'alinéa premier est modifié comme suit :

« Après consultation de chacun des salariés concernés, tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, peut être remplacé par un repos compensateur de remplacement équivalent »

Le 3^e alinéa est modifié comme suit :

« L'employeur peut également adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement, après avis, le cas échéant, du comité social et économique. »

2.22. L'article 10.4 « Annualisation de la durée du travail » est modifié comme suit :

La deuxième phrase du paragraphe 1 « Principe d'annualisation » est modifiée comme suit :

« Cependant, ce nombre annuel maximum d'heures de modulation peut être majoré, par convention ou accord collectif, ou dans les entreprises de moins de 50 salariés, par accord avec le comité social économique, dans la limite de 100 heures au maximum. »

Le paragraphe 2 « Programmation et compte individuel de compensation » est supprimé.

Le paragraphe 3 « Rémunération en cas d'annualisation » devient le paragraphe 2.

Le paragraphe 4 « Heures effectuées hors modulation » devient le paragraphe 3.

Il est créé un nouveau paragraphe 4 intitulé « Mise en œuvre de l'annualisation » rédigé comme suit :

« Tout employeur relevant du champ d'application du présent accord national peut mettre en œuvre l'annualisation du temps de travail dans les conditions fixées au présent accord.

Avant de décider la mise en œuvre de l'annualisation, l'employeur doit consulter les représentants des salariés le cas échéant.

En tout état de cause, la décision prise doit être portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage un mois avant le début de la période d'annualisation.

Si, au titre d'une période d'annualisation ultérieure, l'employeur décide d'opter pour une autre formule ou d'y renoncer, le personnel est consulté et informé dans les mêmes formes et délais.

L'annualisation s'applique à l'horaire de travail d'une collectivité de salariés précisément définie et soumise à un même horaire de travail quelle que soit la nature ou la durée des contrats de travail (salariés d'une entreprise, d'un établissement, d'un atelier, d'un service, d'une équipe...) étant entendu que plusieurs formules de modulation peuvent coexister au sein de la même entreprise.

Pour les salariés à temps partiel, l'employeur doit respecter les dispositions spécifiques à ce type de contrat notamment sur la durée du travail. Pour la communication des plannings, c'est l'article 9.2, paragraphe 2, alinéa 4 qui s'applique.

4.1. Programmation indicative de l'annualisation :

Avant le début de la période d'annualisation, l'employeur établit pour la collectivité de salariés concernés un programme indiquant l'horaire indicatif correspondant aux travaux à réaliser pendant la période considérée. Ce programme peut être modifié en cours d'annualisation.

Ce programme contient les points suivants :

- la formule d'annualisation choisie par référence à l'article 10.4, paragraphe 3 du présent article ;
- la collectivité de salariés concernés ;
- la période d'annualisation retenue, qui ne peut être supérieure à 12 mois consécutifs ;
- les périodes de grande activité, pendant lesquelles l'horaire de travail est supérieur à la durée hebdomadaire de 35 heures ;
- les périodes d'activité réduite ou nulle, pendant lesquelles l'horaire de travail est inférieur à la durée hebdomadaire de 35 heures, voire nulle, étant précisé qu'un horaire journalier réduit ne peut être inférieur à la demi-journée, sauf cas particuliers concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins d'une demi-journée de travail par jour, pour lesquels l'horaire de travail réduit ne peut être inférieur à deux heures ;
- les périodes pendant lesquelles l'horaire est égal à la durée hebdomadaire de 35 heures ;
- l'horaire indicatif correspondant à chacune de ces périodes.

Le programme indicatif d'annualisation est soumis à la consultation des représentants des salariés le cas échéant et est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage au moins une semaine à l'avance. Un exemplaire du document affiché est transmis à l'inspecteur du travail.

4.2. Conditions de prise en compte des absences :

À titre supplétif, la gestion des absences est effectuée ainsi :

- en cas d'absence rémunérée, le temps non travaillé n'est pas récupérable. Pour le calcul de son indemnisation, celui-ci est valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent, heures supplémentaires comprises ;
- en cas d'absence non rémunérée, le temps non travaillé n'est pas récupérable. Pour le calcul de la déduction sur la rémunération, celui-ci est valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent, heures supplémentaires comprises.

4.3. Modification du programme d'annualisation :

En cas de modification du programme en cours de période d'annualisation, l'employeur précise si cette modification est susceptible d'être compensée ou non avant la fin de la période d'annualisation :

- lorsque la modification est susceptible d’être compensée, le programme modifié indique que l’augmentation ou la diminution de l’horaire par rapport au programme indicatif entraînera une autre modification en sens inverse du même programme, au cours d’une période ultérieure, de telle sorte que sur l’ensemble de la période d’annualisation, le nombre d’heures de “modulation” soit compensé par un nombre identique d’heures de “compensation” ;
- lorsque l’augmentation ou la diminution de l’horaire initialement programmé ne peut plus être compensée avant la fin de la période d’annualisation, le programme modifié devra indiquer :
 - au cas où l’augmentation de l’horaire ne peut plus être compensée par des heures de “compensation”, que les heures effectuées en plus sont des heures hors modulation ;
 - au cas où la diminution de l’horaire ne peut plus être compensée par des heures de modulation, si les heures seront récupérées dans les conditions prévues à l’article 6.4 du présent accord ou si elles feront l’objet d’une demande d’admission au dispositif “activité partielle”.

Le projet de modification du programme annualisation est soumis à la consultation des représentants des salariés le cas échéant et est porté à la connaissance du personnel par voie d’affichage au moins une semaine à l’avance, sauf cas de force majeure, notamment imprévus de production ou commerciaux et en cas de survenance de circonstances justifiant la réduction de l’horaire ou l’interruption collective du travail, lorsque les heures ainsi perdues sont susceptibles d’être récupérées ou de faire l’objet d’une demande d’admission au titre du dispositif “activité partielle”. Une copie du document affiché est transmise à l’inspecteur du travail.

Il est précisé que lorsque, un ou plusieurs salariés sont conduits à travailler exceptionnellement selon un horaire différent de l’horaire programmé, il ne s’agit pas d’une modification du programme applicable à la collectivité des salariés concernés par l’annualisation. La procédure prévue à l’alinéa précédent n’est donc pas applicable.

4.4. Compte individuel de compensation :

L’employeur doit pour chaque salarié concerné par l’annualisation de la durée du travail tenir un compte individuel de compensation sur lequel l’employeur enregistre :

- l’horaire programmé pour la semaine ;
- le nombre d’heures de travail réellement effectuées par les salariés au cours de la semaine ;
- le nombre d’heures correspondant à des absences indemnisées ou non indemnisées programmées ou non programmées.

Il permet notamment de gérer les différences dues à des arrivées ou des départs en cours de période.

L’état du compte individuel de compensation est retranscrit tous les mois sur le bulletin de paie ou un document annexé au bulletin de paie.

En fin de période d’annualisation, ou à la date de la rupture du contrat de travail intervenue en cours de période d’annualisation, l’employeur clôt le compte individuel de compensation et remet à chaque salarié concerné un document récapitulant l’ensemble de ses droits.

S’il apparaît en fin de période d’annualisation que compte tenu de l’entrée en cours de période de modulation du salarié, l’horaire moyen prévu n’a pas été effectué, il pourra être opérée une déduction sur le salaire à hauteur de la durée effectivement réalisée dans la limite du 1/10 du salaire perçu.

S'il apparaît en fin de période d'annualisation ou à la date de la rupture du contrat de travail, que le nombre d'heures de "modulation" effectuées est supérieur au nombre d'heures de "compensation" prises, il s'agit d'heures hors modulation rémunérées selon les dispositions prévues au paragraphe 3 du présent article.

S'il apparaît, au contraire que le nombre d'heures de "compensation" prises est supérieur au nombre d'heures de «modulation» effectuées, la rémunération versée au salarié lui reste acquise sauf dans deux cas :

- les heures perdues correspondent à des heures perdues au titre du dispositif "activité partielle", auquel cas elles doivent être indemnisées comme telles ;
- l'excès d'heures de «compensation» prises est constaté à l'occasion de la rupture du contrat de travail en cours de période d'annualisation auquel cas le salarié devra restituer la rémunération perçue au titre de ces heures. Le montant à restituer est déduit de la dernière paie, dans la limite du 1/10 du salaire perçu. Cette déduction ne s'applique pas en cas de licenciement pour motif économique.

4.5. Annualisation et activité partielle :

En cas de survenance de circonstances rendant impossible le respect de l'horaire programmé, l'employeur peut modifier le programme sans respecter la procédure prévue à l'alinéa précédent, en vue de réduire immédiatement l'horaire de travail.

Dans cette hypothèse, l'employeur informe sans délai l'inspecteur du travail des circonstances justifiant la réduction d'horaire et s'il apparaît, à la fin de la période d'annualisation, que le nombre d'heures de travail ainsi perdues n'a pas pu être compensé par des heures de modulation, l'indemnisation au titre du chômage partiel peut être sollicitée. Cependant, l'admission au dispositif "activité partielle" pourra être sollicitée immédiatement au cas où l'horaire hebdomadaire se situerait en deçà de la limite inférieure fixée par le programme indicatif. »

2.23. Le chapitre XI « Dispositions particulières aux cadres » est supprimé.

2.24 Il est créé un nouvel chapitre XI intitulé « Conventions de forfait ».

Il est introduit par un préambule rédigé comme suit :

« Certaines dispositions ne peuvent s'appliquer qu'à des salariés cadres. Il en est ainsi des conventions de forfait jours qui, pour être valides, demandent que l'emploi présente des caractéristiques spécifiques telles qu'une aptitude technique et une marge suffisante d'initiative et/ou d'autonomie permettant l'animation d'un groupe de plus ou moins important de salariés et/ou une contribution déterminante pour l'activité et le développement de l'entreprise. »

Le reste du chapitre est rédigé comme suit :

« Chapitre XI Conventions de forfait

Les employeurs peuvent conclure des conventions de forfait avec leurs salariés lorsque ceux-ci ne sont pas soumis à des horaires de travail ou à des horaires de travail prédéterminés ou fixes et disposent d'une réelle autonomie dans l'exécution et l'organisation de leur travail, à l'exception des conventions de forfait en jours pour lesquelles des conditions spécifiques sont exigées.

Article 11.1 | Convention de forfait sur une base hebdomadaire ou mensuelle d'heures de travail

Tout salarié peut conclure une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois. Elle doit être obligatoirement établie par écrit.

La rémunération du salarié ayant conclu une convention de forfait en heures, hebdomadaire ou mensuel, est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans

l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée, le cas échéant, si le forfait inclut des heures supplémentaires, des majorations prévues.

Le nombre d'heures correspondant au forfait doit figurer dans la convention individuelle de forfait. Si le salarié effectue des heures au-delà du forfait, elles sont décomptées et payées au taux majoré ; ces heures hors forfait s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et ouvrent droit à la contrepartie obligatoire en repos si le contingent est dépassé.

Article 11.2 | Convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail

La conclusion d'une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail est possible :

- avec les cadres dont la nature de leurs fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe ;
- avec les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

La convention de forfait figure dans le contrat de travail ou dans un avenant au contrat de travail et doit avoir été expressément accepté par le salarié. Dans ce dernier cas, le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

La période de référence est déterminée dans la convention de forfait. Elle peut être l'année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs.

La durée annuelle d'heures de travail doit être précisée dans le contrat de travail ou dans l'avenant au contrat de travail. Elle donne lieu à la détermination d'une durée de travail mensuelle moyenne. Cette durée mensuelle peut varier d'un mois à l'autre mais doit être en moyenne respectée sur l'année.

Lorsque la convention de forfait est conclue en cours d'année ou lorsque le salarié ne bénéficie pas de l'intégralité de ses droits à congés pour l'année suivante, le nombre d'heures de travail équivalent à un temps plein est recalculé.

La réalisation de la durée annuelle d'heures de travail mentionnée dans le contrat de travail ou dans l'avenant au contrat de travail, ne peut amener l'exécution d'heures de travail au-delà des durées maximales journalière et hebdomadaire.

La mise en place de la convention de forfait doit être complétée par l'établissement d'un dispositif de contrôle de la durée réelle de travail, ce document fait apparaître la durée hebdomadaire et journalière de travail.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de la durée moyenne mensuelle. Cette rémunération doit être au moins égale à ce que le salarié aurait reçu compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise, majorée selon les dispositions prévues au paragraphe 1 sur les heures supplémentaires du présent article 7.3.

Toute absence, sauf celle assimilée à un temps de travail effectif par la loi ou les dispositions conventionnelles, est déduite de la durée de travail et de la rémunération au prorata.

Les heures éventuellement effectuées au-delà de la durée annuelle fixée au contrat ou à l'avenant donnent lieu, à la fin de la période annuelle fixée, à paiement avec les majorations correspondantes calculées par rapport à la durée moyenne hebdomadaire réellement effectuée ou récupérées par du temps de repos compensateur de remplacement.

Article 11.3 | Convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail

La conclusion d'une convention de forfait en jours est possible avec des cadres, qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature de leurs fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

La convention de forfait ne se présume pas. Le salarié doit l'avoir expressément acceptée. Doivent figurer dans le contrat de travail, initial ou par avenant :

- le nombre de jours de travail sur l'année ;
- la rémunération mensuelle forfaitaire correspondant :
- et dans la mesure du possible les modalités d'exercice de la fonction du salarié montrant son autonomie dans l'organisation de son emploi du temps.

Le refus du salarié d'accepter une convention de forfait en jours ne peut pas être un motif de licenciement.

La convention de forfait en jours est conclue sur une base maximale de 218 jours de travail (journée de solidarité comprise) au titre d'une année pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés. La période de référence est déterminée dans la convention de forfait. Elle peut être l'année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs.

Lorsqu'une convention de forfait en jours est conclue en cours d'année ou lorsque le salarié ne bénéficie pas de l'intégralité de ses droits à congés pour l'année suivante, le nombre de jours de travail équivalent à un temps plein est recalculé.

Lorsqu'un dépassement au-delà de 218 jours est nécessaire pour la mission qui lui est confiée, le salarié doit en référer à sa hiérarchie qui pourra soit adapter les conditions d'exercice de la mission soit autoriser un dépassement dans la limite maximale de 235 jours de travail par an.

Les jours effectués au-delà de 218 jours par an pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés, donnent lieu à une rémunération supplémentaire et majorée de 25 %.

La convention de forfait en jours annuels peut être conclue pour une durée inférieure à 218 jours. En cas d'accord, le contrat de travail, initial ou par avenant, devra prévoir :

- la répartition sur l'année des jours non travaillés ;
- la rémunération mensuelle forfaitaire correspondant à la rémunération mensuelle forfaitaire pour 218 jours rapportée au nombre de jours travaillés.

La rémunération mensuelle forfaitaire est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée. Cependant, elle ne peut pas être inférieure à la rémunération forfaitaire correspondant à un forfait annuel en heures calculé sur la base du maximum d'heures tel que précisé à l'article 11.2 (rémunération forfaitaire comprenant le paiement des heures supplémentaires et bonifications et majorations légales : $[1\,607\text{ h} \times \text{taux horaire}] + [340 \times (\text{taux horaire} + \text{bonification et majoration})]$). À cette rémunération s'ajoute le paiement des jours de congés payés et des jours fériés chômés tombant un jour habituellement travaillé par le salarié.

Les jours de travail peuvent être répartis différemment d'un mois sur l'autre ou d'une période à l'autre de l'année en fonction de la charge de travail. Dans le cadre de l'autonomie dont dispose le salarié, il doit organiser son temps en veillant à respecter la durée du repos quotidien (11 heures sauf dérogations) et hebdomadaire (35 heures sauf dérogations).

Les jours de repos sont définis par le salarié en respectant un délai de prévenance d'un mois. L'employeur peut reporter la prise de repos en cas d'absences simultanées de salariés occupant le même emploi en respectant un délai de prévenance de 3 semaines pour les absences programmées, délai ramené à 5 jours ouvrables en cas d'absences pour maladie ou accident d'autres salariés occupant le même emploi.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise. Pendant cette période, le salarié ne peut pas prendre de jours de repos ou de congés autres que les jours de repos hebdomadaire ou les jours fériés chômés.

Toute absence sauf celle assimilée à un temps de travail effectif par la loi ou les dispositions conventionnelles est déduite des jours de travail et de la rémunération au prorata.

Un dispositif mensuel de contrôle du nombre de jours travaillés doit être mis en place, comptabilisant le nombre et la date des journées travaillées, les jours de repos hebdomadaire, les jours fériés chômés, les jours de congés payés et les jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Le document ainsi établi doit être conservé par l'employeur pendant une durée minimale de 3 ans, avec copie au salarié.

L'établissement du document peut être assuré par un système auto déclaratif du salarié mais il reste sous la responsabilité de l'employeur qui doit assurer un suivi régulier de l'organisation du travail, de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail du salarié et veiller à la protection de la sécurité et de la santé du salarié. Au minimum, chaque année, un entretien doit être organisé entre le salarié et son responsable hiérarchique pour évoquer ces différents points. Cet entretien est distinct de l'entretien annuel d'évaluation.

En complément, des entretiens pourront être organisés régulièrement ou non à la demande de chacun du salarié pour faire un point sur sa charge de travail et notamment en cas de surcharge anormale, pour, le cas échéant, déterminer les causes de cette surcharge et mettre en œuvre les moyens d'y remédier.

L'employeur veillera à la régulation des outils numériques. Il ne pourra être reproché au salarié de ne pas répondre à sa messagerie professionnelle pendant ses temps de repos ou de congés. »

2.25. Le chapitre XII « Les conventions collectives de travail » est supprimé.

2.26. Le chapitre XIII « Les accords de recommandation au niveau des branches » est supprimé.

2.27. Le chapitre XIV « Contrôle de l'application et évolution du présent accord » est supprimé.

2.28. Il est introduit une nouvelle annexe dite annexe I intitulée « Classification générale des cadres ».

2.29. L'annexe I « Tableau récapitulatif des absences rémunérées » est renommée annexe II et modifié comme suit :

« Outre les absences organisées par les dispositions des accords nationaux aux termes desquelles le salaire est maintenu par l'employeur, les absences rémunérées sont les suivantes :

- les périodes de congés payés elles-mêmes ;
- les contreparties obligatoires en repos des heures supplémentaires ;
- les jours de repos acquis dans le cadre de l'accord d'aménagement du temps de travail ;
- les congés pour événements familiaux (mariage, Pacs, naissance...) ;
- les congés de formation (congé de bilan de compétences, congé de formation économique, sociale et syndicale...). »

2.30. L'annexe II « Dispositions complémentaires relatives à l'annualisation de la durée du travail » est supprimée.

Article 3 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant celui de la publication de son arrêté d'extension.

Article 4 | Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Fait à Paris, le 1^{er} octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Classification générale des cadres

La classification générale organise trois catégories de cadres :

§ 1. Les cadres dirigeants

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement. La qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée par le salarié dans le contrat de travail ou un avenant, dans ce dernier cas le refus du cadre ne peut pas être considéré comme constituant un motif de licenciement.

§ 2. Les cadres occupés selon l'horaire collectif

Sont concernés les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives ou du 1^{er} alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. Ils sont occupés selon l'horaire collectif applicable à l'équipe ou à l'activité à laquelle ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée.

§ 3. Les cadres organisant leur temps de travail

Sont concernés, les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives ou du V alinéa de l'article 4 de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et qui ne relèvent pas des deux autres catégories. Ces cadres disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour réaliser la mission ou la responsabilité qui leur sont confiées. Leur horaire de travail ne peut être prédéterminé.

Accord national

EXPLOITATIONS ET ENTREPRISE AGRICOLES

OBSERVATOIRE DES MÉTIERS ET QUALIFICATIONS

Accord du 1^{er} octobre 2019

relatif à la création de l'observatoire des métiers et qualifications

NOR : AGRS2097020M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles FNSEA ;
Fédération nationale des entrepreneurs des territoires FNEDT ;
Union nationale des entreprises du paysage UNEP ;
Fédération des forestiers privés de France FFPF ;
Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole FNCUMA ;
Union syndicale des rouisseurs tailleurs de lin de France USRTL ;
Chambre nationale de l'artisanat des travaux publics CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;
Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes 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

Vu, l'article L. 2232-10 du code du travail, introduit par l'article 44 de la loi du 4 mai 2004, complétée par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle et au dialogue social modifiant l'article L. 934-2.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés du champ des entreprises et de la production agricole tel que visé à l'article 1^{er} du présent accord

s'entendent pour convenir qu'il est nécessaire de répondre aux enjeux de transformation de l'emploi du secteur.

À ce titre, pour faire face aux impacts des grandes transformations techniques, technologiques, environnementales ou économiques des secteurs concernés par le champ de l'accord, les partenaires sociaux des branches agricoles décident de construire un observatoire paritaire visant l'accompagnement d'une politique volontariste du développement des qualifications, de l'évolution des postes de travail et des transitions professionnelles.

Les organisations signataires s'accordent sur la nécessité de construire un lexique commun afin de définir de manière consensuelle les termes spécifiques de métier et de qualification.

Ils s'appuieront sur les outils paritaires et notamment OCAPIAT, OPCO de leurs champs afin de réaliser l'ensemble des missions confiées à l'observatoire tel que définis comme suit.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire français, (métropole et départements d'outre-mer), aux salariés et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1 du code rural, 1° (à l'exception des centres équestres et des parcs zoologiques), 2°, 3° pour les activités telles que précisé au 1° pour les entreprises de travaux forestiers ou pour les entreprises de prestations de service en forêt, et au 2° et 3° de l'article L. 722-3 (y compris l'Office national des forêts), et 4° (à l'exception des établissements de conchyliculture), ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Article 2 | Périmètre de l'observatoire

Dans le cadre de la définition du périmètre du futur observatoire, il est nécessaire d'apporter une vigilance quant aux futures missions. En effet, les organisations patronales et syndicales signataires de cet accord tiennent à rappeler que le futur observatoire paritaire portera notamment, sur le champ des métiers et des qualifications, les thématiques emplois étant de la prérogative de l'accord collectif national de travail du 18 juillet 2002 sur les saisonniers, sur diverses dispositions sur les contrats à durée déterminée et sur l'organisation de la gestion prévisionnelle de l'emploi en agriculture.

Article 3 | Mise en œuvre

Les partenaires sociaux confient à leur OPCO OCAPIAT l'hébergement et la réalisation des missions de l'observatoire en lien avec la CPNE de l'agriculture sous réserve de la validation du conseil d'administration de celui-ci, conformément aux missions confiées aux OPCO par l'article L. 6332-1-1 du code du travail.

Article 4 | Suivi de l'accord

Il est confié à la CPNE de l'agriculture la mission d'assurer le suivi du présent accord et d'alerter la commission paritaire des problèmes éventuels et difficultés rencontrés lors de la mise en œuvre, de l'application et du suivi de l'accord.

La CPNE pourra, en tant que de besoin, créer un groupe de travail paritaire ad hoc, appelé Comité de pilotage, visant le suivi de l'accord et le suivi de la réalisation des études et recherches qui seront engagées.

Ce comité de pilotage est constitué de 10 membres de la CPNE, 5 représentants des organisations patronales signataires du présent accord et 5 représentants des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord, soit 1 membre par organisation, ainsi que du Secrétariat de la CPNE.

Dans le cadre des orientations définies par la CPNE le comité de pilotage « Observatoire » propose des études et des thèmes de recherches relatives aux missions de l'observatoire dont les axes sont définis par la CPNE.

La CPNE aura également en charge la validation des cahiers des charges pour, notamment, la réalisation des travaux d'étude et recherches menés par l'observatoire.

Article 5 | Missions de l'observatoire

La mission centrale de l'observatoire est d'assurer une veille sur l'évolution qualitative et quantitative des métiers des branches professionnelles. L'observatoire permet ainsi d'acquérir et de développer une meilleure connaissance des métiers et des qualifications des branches, et ce afin d'être en mesure d'anticiper leur transformation et de permettre aux entreprises des branches de construire leur politique de formation.

L'observatoire aura, notamment, en charge de :

- collecter des données existantes auprès des opérateurs suivants : MSA, Agreste, ACOSS, OCAPIAT, DGER et autres statistiques officielles dans le but de les analyser afin de répondre au mieux aux problématiques formations des branches concernées ;
- produire des données sur l'insertion professionnelle et la formation initiale et en alternance ;
- cartographier l'offre de certification et de l'offre de formation. En s'appuyant notamment sur les sources suivantes : ministère de l'agriculture, DRAAF et ministère de l'éducation nationale ;
- capitaliser les données sur les métiers et construire des fiches métiers en s'appuyant sur les travaux de l'ANEFA, de l'APECITA des études menées par le FAFSEA et des fiches ONISEP. La capitalisation doit permettre la création d'un répertoire des métiers ;
- réaliser toutes autres études, recherches ou analyses visant les métiers, en lien avec la CPNE de l'agriculture ;
- suivre des études sectorielles validées en CPNE ;
- communiquer et de diffuser des informations liées à la réalisation de l'ensemble de ses missions.

Et ce, conformément aux dispositions de l'article 2 du présent accord.

L'observatoire rend compte de ses travaux à la commission paritaire nationale de l'emploi de l'agriculture qui se charge de les communiquer au sein des commissions paritaires régionales de l'emploi (CPRE).

Sur décision de CPNE et sous réserve de validation du conseil d'administration d'OCAPIAT l'observatoire assure la communication de ses travaux auprès d'un public plus large.

Article 6 | Financement

Les coûts des travaux et les frais de fonctionnement de l'observatoire sont pris en charge dans le cadre des frais relatifs aux missions de l'OPCO OCAPIAT, dans la limite d'un plafond fixé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle, et dans les conditions fixées par l'article R. 6332-17-I du code du travail.

Article 7 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature.

Article 8 | Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et à défaut de la conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter de la fin du préavis.

Article 9 | Durée

Indéterminée.

Article 10 | Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Fait à Paris, le 1^{er} octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8414** | **EXPLOITATIONS HORTICOLES, MARAÎCHÈRES ET DE PÉPINIÈRES**
(Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges)

Convention collective du 5 novembre 2019

NOR : AGRS2097032M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Par mandat de la FNSEA et de la FRSEA Grand Est pour la FNPHP Lorraine ;
Par mandat de la FNSEA et de la FRSEA Grand Est pour légumes de France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale agro-alimentaire CFDT Grand Est ;
Fédération nationale agro-alimentaire et forestière CGT ;
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités connexes FO ;

CFTC-Agri ;

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La signature de cette convention collective marque l'aboutissement de plusieurs années de négociation entre les représentants des organisations syndicales et professionnelles en vue d'aboutir à une convention collective interdépartementale unique et harmonisée couvrant les filières du maraîchage, de l'horticulture et des pépinières lorraines.

Cette convention collective interdépartementale poursuit plusieurs objectifs :

- poursuivre et maintenir un dialogue social actif et de qualité au niveau territorial tout en s'insérant dans la nouvelle architecture conventionnelle nationale ;
- favoriser le maintien et le développement de l'emploi ainsi que la compétitivité des entreprises agricoles ;
- mettre en place un dispositif conventionnel permettant de s'adapter aux évolutions ;
- assurer la couverture conventionnelle de tous les salariés ;
- sécuriser l'application des normes conventionnelles ;
- harmoniser les conditions d'emploi entre les entreprises.

Concernant le dialogue social, celui-ci est le pilier indispensable de la politique de l'emploi en agriculture car il permet de mettre en place des dispositions pragmatiques et innovantes répondant aux attentes des employeurs qui sont majoritairement des TPE et des salariés, au plus près de leurs réalités.

La mise en place de cette convention collective répond également aux exigences légales de restructuration des branches professionnelles engagées par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et amplifiée par la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Les représentants des organisations syndicales et professionnelles tiennent d'ailleurs à souligner que cette démarche de regroupement des 5 conventions collectives départementales de Lorraine en une seule a été engagée bien avant que la loi du 5 mars 2014 n'initie ce mouvement de restructuration des branches professionnelles.

Chapitre 1^{er} Dispositions relatives à l'application de la convention collective

Article 1^{er} | Champ d'application professionnel et territorial

La présente convention règle les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des exploitations horticoles, maraîchères et de pépinières, dont les bâtiments d'exploitation et les terrains de culture sont situés dans les départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges.

Elle s'applique également lorsque ces salariés effectuent des travaux dans d'autres départements.

Les exploitations à activités multiples relèvent de la convention collective applicable à leur activité principale.

Article 2 | Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 3 | Révision

Sans préjudice de l'obligation de négocier sur les salaires au moins une fois par an, chacune des parties signataires ou adhérentes peut demander à tout moment la révision d'un ou de plusieurs articles de la convention collective, dans les conditions prévues par le code du travail. Elles peuvent également les réviser conformément aux modalités définies par l'article L. 2261-7 du code du travail.

La demande de révision est adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chaque signataire et à l'administration compétente.

La demande de révision est accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle ou de suppression des articles concernés.

Les négociations consécutives à la demande de révision s'ouvrent au plus tard dans les deux mois suivant la date de notification de la demande à l'ensemble des parties.

Article 4 | Dénonciation

La présente convention peut être dénoncée par l'une quelconque des parties signataires ou adhérentes.

La dénonciation doit être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception, et doit être déposée auprès de l'administration compétente dépositaire de la convention collective. Cette dénonciation fait courir un préavis de trois mois.

La convention dénoncée reste en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention ou, à défaut de nouvelle convention, pendant un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis de trois mois.

En cas de dénonciation par la totalité des signataires ou adhérents employeurs ou salariés, la nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les trois mois qui suivent le début du préavis.

Article 5 | Garanties accordées aux salariés participant à la négociation de branche

Les salariés en activité, désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives, bénéficient, sur présentation à l'employeur d'une convocation écrite, de l'autorisation de s'absenter de leur travail pour participer à une réunion d'une commission mixte, d'une commission paritaire, d'un groupe de travail paritaire, ou à une réunion de préparation ou de suivi.

Pour permettre aux employeurs concernés de prévoir l'organisation du travail, la convocation doit leur être présentée dans un délai d'au moins 7 jours calendaires avant la date de la réunion.

Le droit de s'absenter s'exerce dans les conditions prévues par l'accord national du 21 janvier 1992 modifié relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture.

Les modalités relatives au maintien de la rémunération pendant le temps nécessité par la tenue de la commission, ainsi que les modalités d'indemnisation des frais de déplacements sont définies par les dispositions de l'accord national du 21 janvier 1992 susvisé, sous réserve que les salariés concernés soient employés dans une entreprise comprise dans le champ d'application de la présente convention.

Article 6 | Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

Il est constitué une commission paritaire d'interprétation et de conciliation chargée de régler toute difficulté d'interprétation de la présente convention.

Cette commission est composée d'un nombre égal de représentants des organisations patronales et de représentants des organisations syndicales représentatives, choisis de préférence parmi les personnes ayant participé à l'élaboration de la convention.

La commission est présidée alternativement par un représentant des salariés et par un représentant des employeurs et le secrétariat est assuré par l'administration compétente.

La commission se réunit dans le délai maximum d'un mois à compter de la demande adressée par lettre recommandée avec avis de réception par la partie la plus diligente auprès de l'administration compétente.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents.

Le procès-verbal de la réunion, établi et approuvé dans les plus brefs délais, est transmis aux organisations signataires de la convention collective.

Il est possible, en cas de divergence d'opinion, de saisir pour avis, la commission nationale de la négociation collective dans les conditions prévues dans le code du travail.

Le recours à la commission paritaire d'interprétation et de conciliation est facultatif et les parties ont toujours la possibilité de saisir de leurs litiges les juridictions compétentes.

Article 7 | Procédure de règlement des conflits collectifs

Les conflits collectifs seront réglés, soit par la voie de la conciliation, soit par celle de la médiation, dans les conditions fixées par le code du travail.

Chapitre II Droits individuels et collectifs. Représentation du personnel

Article 8 | Libertés d'opinion et syndicale

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat sont reconnus.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires et de congédiement.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer en lieu et place de ce dernier.

Le chef d'entreprise ou son représentant ne doit employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Article 9 | Égalité de traitement entre salariés et principe de non-discrimination

Les employeurs et/ou leurs représentants s'engagent à respecter le principe de non-discrimination.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, d'actions de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle ou de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Le principe de non-discrimination ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

Article 10 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un objectif partagé par l'ensemble des partenaires sociaux de la branche.

Cette égalité professionnelle concerne aussi bien les conditions d'accès à l'emploi et les salaires, que la formation et la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi.

Les partenaires sociaux s'engagent, lors des négociations obligatoires, à prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En particulier, la négociation annuelle sur les salaires vise à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, et la négociation triennale de branche à définir et programmer les mesures de rattrapage permettant de remédier aux inégalités constatées.

Les organisations liées par la présente convention se réunissent en outre conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail :

- chaque année : sur les salaires ;
- tous les 3 ans : sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sur les mesures de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la pénibilité, les travailleurs handicapés, la formation professionnelle ;
- tous les 5 ans : sur les classifications et l'épargne salariale.

Article 11 | Comité social et économique

Dans les entreprises d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés, la délégation du personnel au comité social et économique a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise. Dans l'hypothèse où il ne peut être donné suite à une réclamation qu'après une délibération du conseil d'administration dans les entreprises en société anonyme, la délégation du personnel au comité social et économique est reçue, à sa demande, par le conseil d'administration en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Elle exerce le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60 du code du travail.

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le comité social et économique exerce les attributions ci-dessus mentionnées pour les entreprises de 11 à 49 salariés.

Il assure également une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- 1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs.
- 2° La modification de son organisation économique ou juridique.
- 3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle.
- 4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, la délégation du personnel au comité social et économique :

1° Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1.

2° Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle.

3° Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé.

4° Procède à des inspections régulières en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

5° Est informé des visites de l'inspection du travail et peut présenter ses observations.

6° Est consulté sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

7° Dispose d'un droit d'alerte en cas d'atteinte au droit des personnes et de danger grave et imminent.

Une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée au sein du comité social et économique dans :

1° Les entreprises d'au moins trois cent salariés.

2° Les établissements distincts d'au moins trois cent salariés.

3° Les établissements mentionnés aux articles L. 4521-1 et suivants.

La commission santé, sécurité et conditions de travail se voit confier, par délégation du comité social et économique, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert prévu aux articles L. 2315-78 à L. 2315-95 du code du travail et des attributions consultatives du comité.

À l'égard des exploitations et entreprises agricoles comprises dans le champ d'application de la présente convention collective et dépourvues de comité social et économique en raison de leur effectif inférieur à 11 salariés, il est institué une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT).

Cette commission interdépartementale est chargée de promouvoir la formation à la sécurité, de contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité, à la prévention de la pénibilité et à l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs des exploitations et entreprises agricoles susvisées.

Article 12 | Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Article 13 | *Embauche*

Toute embauche donne lieu à une déclaration préalable auprès de la caisse de mutualité sociale agricole compétente, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Tout salarié fait l'objet, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur d'une visite d'information et de prévention à l'occasion de son embauche.

S'agissant du travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail, il bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé. Ce suivi comprend notamment un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention.

Tout employeur engageant un salarié peut demander à celui-ci la présentation soit d'une attestation de travail, soit d'un certificat de travail signé par le précédent employeur.

Il est interdit, sauf pour la réalisation de travaux de vendanges, d'employer temporairement ou de quelque façon que ce soit des salariés bénéficiant d'un congé payé.

L'employeur ne peut, directement ou indirectement, embaucher, conserver à son service ou employer pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France.

Article 14 | *Contrat de travail à durée indéterminée*

Afin d'éviter d'éventuelle contestation, il est recommandé, dès lors que le salarié est employé à temps plein et pour une durée indéterminée, d'établir par écrit, en deux exemplaires datés et signés des parties, un contrat de travail. Un des exemplaires est conservé par l'employeur, l'autre est remis au salarié.

Le contrat écrit peut notamment préciser :

- le nom et l'adresse des contractants ;
- la nature de l'emploi occupé par le salarié et le coefficient correspondant ;
- la date d'entrée en fonction ;
- la qualification et classification professionnelle ;
- la convention collective applicable ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- les conditions de rémunération et d'avantages en nature ;
- la durée et l'aménagement du temps de travail applicable ;
- le lieu de travail ;
- le lieu et la date de signature du contrat.

Article 15 | *Période d'essai : objet, durée, rupture*

Objet

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Durée

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est de :

- 2 mois, pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

La période d'essai peut être renouvelée une fois.

La période d'essai et la possibilité de renouvellement ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Le renouvellement de la période d'essai doit être notifié au salarié par écrit avant le terme de la période d'essai.

En tout état de cause, la durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut dépasser :

- 4 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 6 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 8 mois pour les cadres.

Rupture

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu par écrit dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et un mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté, son inexécution ouvre droit pour le salarié, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures.

Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Article 16 | *Contrat de travail à durée déterminée*

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un poste lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il doit être conclu dans les cas prévus par la loi.

Tout contrat de travail à durée déterminée doit nécessairement être établi par écrit et comporter les mentions obligatoires prévues à l'article L. 1242-12 du code du travail.

Chapitre IV Classification des emplois

Article 17 | *Classification des emplois*

Les emplois relevant de la présente convention collective sont définis et classés selon les modalités fixées à l'annexe I.

Article 18 | *Conditions générales d'exécution*

Quel que soit le niveau de l'emploi, certaines conditions générales d'exécution peuvent être exigées.

L'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail.

Le salarié peut être amené exceptionnellement à exécuter des tâches relevant d'un niveau inférieur à celui de l'emploi qu'il occupe.

Ce sont les fonctions réellement exercées qui déterminent le niveau de classification professionnelle.

La référence aux référentiels des diplômes ne sert qu'à déterminer le niveau des connaissances requises pour tenir l'emploi.

Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience.

Le classement des salariés dans la nouvelle grille ne peut être la cause d'une diminution de la rémunération et de l'ensemble des garanties liées au contrat de travail dont les salariés bénéficiaient antérieurement.

En revanche, la modification éventuelle du coefficient y afférent ne peut être en aucun cas considérée comme une perte d'un avantage acquis.

Chapitre V Rémunération

Article 19 | *Salaires minima*

Le Smic est un salaire de référence horaire, garanti par la loi et applicable à tous les emplois.

Aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs.

Les salaires horaires minima pour chaque catégorie de salariés sont fixés à l'annexe II de la présente convention.

Les partenaires sociaux engagent des négociations salariales au moins une fois par an.

Article 20 | *Garantie de rémunération*

Les salariés, sauf en cas d'application des articles L. 3232-1 et suivants du code du travail, perçoivent une rémunération garantie égale au produit du montant du salaire horaire afférent à son niveau d'emploi par le nombre d'heures correspondant à la durée légale du travail pour le mois considéré ou à la durée portée sur le contrat pour le salarié à temps partiel.

La rémunération mensuelle minimale est réduite à due concurrence lorsque :

- au cours du mois considéré, le salarié a accompli un nombre d'heures inférieur à celui qui correspond à la durée légale hebdomadaire en cas de suspension du contrat de travail ;
- le contrat de travail a débuté ou s'est terminé au cours du mois considéré.

Dispositions particulières pour les salariés de la Moselle :

En application de l'article L. 1226-23 du code du travail, le salarié dont le contrat est suspendu pour une cause personnelle indépendante de sa volonté et pour une durée relativement sans importance a droit au maintien de son salaire.

Toutefois, pendant la suspension du contrat, les indemnités versées par un régime d'assurances sociales obligatoire sont déduites du montant de la rémunération due par l'employeur.

Article 21 | Salaire des jeunes travailleurs

Le salaire minimum (Smic) applicable aux jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans comporte un abattement fixé à :

- 20 % avant dix-sept ans ;
- 10 % entre dix-sept et dix-huit ans.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Article 22 | Salaire des apprentis

L'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

Le salaire minimum perçu par l'apprenti est fixé conformément aux dispositions du code du travail.

Article 23 | Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté, dont le caractère est obligatoire, est attribuée aux salariés « Ouvriers » et versée mensuellement.

Cette prime est calculée sur le salaire brut mensuel de base, quelle que soit la situation du salarié (à temps complet ou à temps partiel) dans le même établissement.

La prime d'ancienneté correspond à :

- 2 % de 4 ans à 6 ans inclus ;
- 3 % de 7 ans à 9 ans inclus ;
- 4 % de 10 ans à 12 ans inclus ;
- 5 % de 13 ans à 15 ans inclus ;
- 6 % de 16 ans à 24 ans inclus ;
- 7 % à partir de 25 ans.

N'interrompent pas la durée des services continus :

- les périodes de chômage occasionné par les intempéries ;
- les congés de maternité ;
- les interruptions de contrat du fait de l'employeur ;
- les maladies professionnelles et accidents du travail ;
- les congés payés ;
- le congé parental, pour moitié de sa durée.

■ Cas particuliers :

- congé maladie : en cas de congés maladie ou accident non professionnel, les 6 premiers mois de congé sont comptabilisés dans le calcul de l'ancienneté. En revanche, en cas de suspension du contrat de travail liée à un accident du travail ou à une maladie profession-

nelle, l'intégralité de la durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté ;

- apprentissage : les années passées dans l'établissement en contrat d'apprentissage seront prises en considération pour le calcul du nombre d'années donnant droit à la prime d'ancienneté ;
- contrats de travail à caractère saisonnier successifs : les durées de contrat de travail à caractère saisonnier successifs dans une même entreprise sont cumulées et prises en compte pour calculer l'ancienneté.

Article 24 | Prime annuelle

À partir d'un an de présence dans l'entreprise, une prime annuelle, correspondant à un demi-mois de salaire brut de base, est versée aux « techniciens et agents de maîtrise (TAM) » de niveau I, échelon 2.

À partir d'un an de présence dans l'entreprise, une prime annuelle, correspondant à un mois de salaire brut de base, est versée aux « techniciens et agents de maîtrise » de niveau II et aux « cadres ».

La prime est versée chaque année à la même date, fixée d'un commun accord entre les parties.

La prime est le cas échéant proratisée compte tenu de la date de rupture du contrat de travail.

En cas de suspension du contrat de travail pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, d'une durée supérieure à 30 jours consécutifs ou non, et en cas de congé parental d'éducation, de congé sans solde et de congé sabbatique, la prime est réduite à proportion de la durée d'absence.

Article 25 | Indemnité de panier

Tout salarié appelé à effectuer des travaux sur un chantier plus éloigné de son domicile que son lieu habituel de travail et qui, de ce fait, se trouve dans l'impossibilité de regagner sa résidence pour prendre son repas de midi, a droit à une indemnité dite de panier égale à deux fois et demi le minimum garanti, à moins qu'il ne soit nourri par l'employeur.

Article 26 | Paiement du salaire

Le paiement du salaire, lorsqu'il est mensualisé, est effectué une fois par mois, au plus tard le 10 du mois suivant. Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle, est versé au salarié qui en fait la demande.

Chapitre VI Durée du travail, repos et jours fériés

Article 27 | Temps de travail

En matière de durée du travail, d'aménagement du temps de travail et de repos, les exploitations et entreprises agricoles comprises dans le champ d'application de la présente convention collective sont soumises aux dispositions fixées par le code du travail, aux dispositions particulières prévues par le code rural et de la pêche maritime et à celles résultant de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réali-

sés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, fait l'objet de contreparties. Ces contreparties sont accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière.

Le temps de déplacement en cours de journée d'un chantier à un autre est décompté comme du temps de travail, à l'exclusion des interruptions diverses (repas, casse-croûte).

Article 28 | Définition et paiement des heures supplémentaires et complémentaires

Définition

La ou les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail fixée à 35 heures hebdomadaires.

Si la période de référence est annuelle, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 1 607 heures.

Les heures complémentaires ne concernent que les salariés à temps partiel, c'est-à-dire ceux dont le temps de travail est inférieur à la durée légale de 35 heures hebdomadaire.

Paiement

Salarié à temps complet :

La majoration de salaire au titre des heures supplémentaires est fixée à un taux de :

- 25 % pour les huit premières heures effectuées ;
- 50 % pour les heures au-delà.

Salarié à temps partiel :

Les dispositions relatives au travail à temps partiel sont prévues par la loi et l'accord national du 23 décembre 1981 et ses avenants en vigueur.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié à 35 heures par semaine ou au-delà.

Chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du 10^e de la durée contractuelle donne lieu à une majoration de salaire de 10 %.

Les heures travaillées au-delà du 10^e de la durée fixée au contrat sont majorées de 25 %.

Article 29 | Repos compensateur de remplacement

Les heures supplémentaires donnant lieu à une majoration de salaire peuvent, par accord entre les parties, être remplacées par un repos compensateur équivalent, dénommé repos compensateur de remplacement, et dans ce cas, elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Le repos compensateur de remplacement est pris dans un délai maximum de 2 mois suivant l'ouverture du droit.

Le repos compensateur de remplacement peut être pris par journée ou par demi-journée à la convenance des parties.

Article 30 | Durée maximale du travail

Durée journalière

La durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder 10 heures.

Cependant, dans les conditions fixées à l'article R. 713-5 du code rural et de la pêche maritime et pour les motifs strictement prévus, la durée maximale journalière peut être portée jusqu'à 12

heures. Le nombre total d'heures de dépassement au-delà de 10 heures ne peut être supérieur à 50 heures par an.

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne peuvent être employés à un travail effectif excédant 8 heures par jour et 35 heures par semaine.

S'agissant toutefois des jeunes âgés de plus de 14 ans à moins de 16 ans encore soumis à l'obligation scolaire, leur embauche est autorisée pendant les périodes de vacances scolaires comportant au moins sept jours, ouvrables ou non, sous réserve que les intéressés jouissent d'un repos continu d'une durée qui ne peut pas être inférieure à la moitié de la durée totale desdites vacances. Leur durée du travail ne peut excéder 7 heures par jour et 32 heures par semaine. Cette dernière limitation est portée à 35 heures par semaine pour ceux qui ont atteint l'âge de 15 ans.

Durée annuelle maximale

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle effectuée à plus de 1 827 heures de travail effectif.

La durée annuelle maximale du travail susceptible d'être effectuée par un salarié est réduite, à due proportion des périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue.

Article 31 | Travail de nuit

Le travail de nuit ne peut qu'être exceptionnel. Les heures effectuées pendant la nuit, c'est-à-dire entre 21 heures et 6 heures sont majorées de 25 %. Lorsqu'elles représentent des heures supplémentaires, elles sont majorées de 50 %.

Toutefois, en ce qui concerne les travaux saisonniers ou de récolte, lorsque le travail de nuit est la conséquence de la mise en place d'une organisation temporaire en horaires décalés liée aux aléas climatiques, les heures effectuées entre 21 heures et 6 heures ne sont pas majorées.

Article 32 | Récupération des heures perdues (intempéries...)

Seules peuvent être récupérées les heures perdues par suite d'interruption collective du travail (intempéries, causes accidentelles, cas de force majeure, fermeture pour cause d'inventaire, chômage d'un jour ou deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels, fête locale ou coutumière). Les heures récupérées sont des heures normales de travail.

La récupération est effectuée dans le délai de 26 semaines qui suit la semaine au cours de laquelle a eu lieu l'interruption.

Le nombre d'heures de récupération ne peut excéder 8 heures par semaine.

Article 33 | Pause obligatoire

Il doit être accordé aux salariés au minimum 20 minutes consécutives de pause par temps de travail de 6 heures continues dans la même journée de travail.

Les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans bénéficient d'une pause d'au moins 30 minutes consécutives après une période de travail effectif ininterrompue de 4 heures et demie.

Pendant ce temps de pause obligatoire, le salarié n'est pas à la disposition de son employeur.

Ce temps n'est pas considéré comme travail effectif donc non rémunéré, sauf usage ou accord d'entreprise plus favorable.

Article 34 | Enregistrement ou affichage des heures de travail

L'employeur enregistre, chaque jour, sur un document prévu à cet effet, le nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié, ou groupe de salariés, ou les heures de début et de fin de chacune de leurs périodes de travail.

Une copie de ce document est remise à chaque salarié, en même temps que son bulletin de salaire.

L'employeur peut, toutefois, sous sa responsabilité, confier à chaque salarié le soin de procéder à l'enregistrement mentionné ci-dessus, s'il met à sa disposition les moyens de pointage ou d'autres moyens.

À défaut de mettre en œuvre les modalités d'enregistrement fixées ci-dessus, l'employeur affiche, pour chaque jour de la semaine, les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail.

Cet horaire est affiché dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique.

Article 35 | Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.

Les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans sont toutefois soumis à des dispositions particulières.

Article 36 | Repos hebdomadaire

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives, auquel s'ajoute le repos quotidien.

Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut être donné pour tout ou partie du personnel, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, suivant l'une des modalités ci-après prévues par les articles L. 714-1 et R. 714-1 du code rural et de la pêche maritime :

- un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre ;
- une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;
- par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois ;
- par roulement pour les activités d'accueil touristique qui ont pour support l'exploitation.

Article 37 | Suspension du repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire peut être suspendu en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient dans les 7 jours suivants la suspension d'un repos d'une durée égale au repos supprimé.

L'employeur qui veut suspendre le repos hebdomadaire doit en aviser immédiatement l'inspecteur du travail et, sauf cas de force majeure, avant le commencement du travail. Il doit faire connaître les circonstances qui justifient la suspension, indiquer la date et la durée de cette suspension, les personnes concernées et la date à laquelle ces personnes pourront bénéficier du repos compensateur.

■ **Jours fériés :**

Les jours fériés légaux sont :

- le 1^{er} janvier ;
- le lundi de Pâques ;
- le 1^{er} Mai ;
- le 8 Mai ;
- l'Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le 14 Juillet ;
- l'Assomption ;
- la Toussaint ;
- le 11 Novembre ;
- le jour de Noël.

À ces jours fériés, s'ajoutent pour le département de la Moselle :

- le Vendredi saint ;
- le 26 décembre.

Tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

■ **Travail du 1^{er} Mai :**

Les heures de travail effectuées le 1^{er} mai sont rétribuées au taux majoré de 100 % en sus du maintien de la rémunération due pour ce jour férié.

■ **Travail des autres jours fériés :**

En matière de travail de ces jours fériés, des dispositions particulières sont prévues selon le département et l'activité couverts par la présente convention collective.

Les heures de travail des jours fériés sont rétribuées au taux majoré de 50 %, en sus du maintien de la rémunération due pour ce jour férié :

- pour les exploitations horticoles et de pépinières de Meurthe-et-Moselle ;
- pour les exploitations d'horticulture, de maraîchage et de pépinières des Vosges ;
- pour les exploitations maraîchères et de serres de Meurthe-et-Moselle et de Moselle ;
- pour les Exploitations horticoles, maraîchères, de pépinières et de serres de Meuse.

Les heures de travail des jours fériés sont rétribuées au taux majoré de 25 %, en sus du maintien de la rémunération due pour ce jour férié :

Pour les établissements horticoles et de pépinières de Moselle.

■ **Travail du dimanche :**

En matière de travail du dimanche, des dispositions particulières sont prévues selon le département et l'activité couverts par la présente convention collective.

Les heures effectuées les dimanches sont majorées de 50 % :

- pour les exploitations horticoles et de pépinières de Meurthe-et-Moselle
- pour les exploitations d'horticulture, de maraîchage et de pépinières des Vosges
- pour les exploitations maraîchères et de serres de Meurthe-et-Moselle et de Moselle
- pour les exploitations horticoles, maraîchères, de pépinières et de serres de Meuse

Les heures effectuées les dimanches sont majorées de 25 % :

Pour les établissements horticoles et de pépinières de Moselle.

Article 39 | Journée de solidarité

À défaut d'accord collectif, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées par l'employeur, après consultation du comité social et économique.

Chapitre VII Congés

Article 40 | Congés payés : durée, prise et indemnités

Tout salarié bénéficie de congés payés dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Durée du congé

Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.

La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables.

Le point de départ de la période prise en compte pour le calcul du droit au congé est fixé au 1^{er} juin de chaque année.

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail.

Lorsque le nombre de jours ouvrables ainsi calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Prise des congés

La période de prise du congé principal (au moins 12 jours ouvrables continus) commence le 1^{er} mai et se termine le 31 octobre de chaque année.

À l'intérieur de la période des congés et à moins que l'ordre des départs ne résulte des stipulations des conventions ou accords collectifs de travail ou des usages, cet ordre est fixé par l'employeur après avis du comité social et économique.

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

1° De la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

2° De la durée de leurs services chez l'employeur.

3° Le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

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

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

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

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié selon les dispositions prévues par le code du travail.

Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours.

Les jours de congé correspondant à la 5^e semaine de congés payés ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Des dérogations peuvent être apportées à la prise du congé minimal de douze jours ouvrables continus et aux jours supplémentaires de fractionnement, soit après accord individuel du salarié, soit par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

Indemnités de congés

Le congé annuel ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence sans pouvoir être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

Cette indemnité est versée pendant la prise effective du congé. Elle n'est due qu'à la date où le congé est pris. Elle ne peut en aucun cas remplacer la prise de congés payés.

Article 41 | Congé pour événements familiaux

Tout salarié a droit, sur justification, à un congé de :

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

Les jours de congé pour événements familiaux n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel et doivent être pris au moment de la survenance de l'évènement.

Article 42 | Préparation à la défense

Pour participer à l'appel de préparation à la défense, tout salarié, âgé de 16 à 25 ans, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'une journée.

Celle-ci n'entraîne pas de réduction de la rémunération des intéressés et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés.

Article 43 | Congé sans solde

Le congé sans solde est un congé pour convenance personnelle.

Afin de prévenir tout litige, il est recommandé de fixer, par accord écrit entre l'employeur et le salarié, le principe du congé, les dates et les conditions de retour dans l'entreprise.

L'employeur a toute latitude pour refuser la demande du salarié.

Le congé sans solde n'est pas rémunéré par l'employeur.

Article 44 | Absence autre que maladie et accident du travail

Toute absence ne peut être qu'exceptionnelle.

Elle doit être autorisée par l'employeur et dans ce cas, la demande doit, sauf cas de force majeure, lui être présentée au moins 24 heures à l'avance.

À défaut d'autorisation préalable de l'employeur, toute absence doit être dûment motivée.

L'absence autorisée ou motivée entraîne une perte de salaire correspondant au temps de travail non effectué, sauf dispositions contraires prévues par le code du travail.

Toute absence non autorisée ou non justifiée, ainsi que tout abandon de poste, sauf exercice du droit de retrait, sont susceptibles de constituer une cause de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Article 45 | Suspension du contrat de travail

Maladie ou accident non professionnel

Les absences du salarié résultant de la maladie ou de l'accident non professionnel, constatées par certificat médical, entraînent la suspension du contrat de travail.

À l'issue de la période de suspension, le salarié malade ou accidenté retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La maladie, l'accident non professionnel ou l'état de santé du salarié ne peuvent être un motif légitime de rupture du contrat de travail.

Toute absence pour l'un de ces motifs, dès lors que sa durée est inférieure ou égale à six mois, ne constitue pas une cause de rupture du contrat de travail.

Si l'absence du salarié malade ou accidenté dure plus de six mois, le contrat de travail peut être rompu par l'employeur pour un motif autre que la maladie ou l'accident, en particulier si l'absence perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise et si l'employeur justifie la nécessité de pourvoir au remplacement définitif du salarié.

Accident du travail ou maladie professionnelle

Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail, autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie.

La durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

Lorsque, à l'issue des périodes de suspension définies à l'article L. 1226-7 du code du travail, le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Les conséquences de l'accident ou de la maladie professionnelle ne peuvent entraîner pour l'intéressé aucun retard de promotion ou d'avancement au sein de l'entreprise.

Au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

Article 46 | *Sanction disciplinaire : définition et procédure*

Définition

Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prises par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.

Procédure

Aucune sanction ne peut être infligée au salarié sans que celui-ci soit informé, dans le même temps et par écrit, des griefs retenus contre lui.

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il convoque le salarié en lui indiquant l'objet de la convocation. Si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature qui n'a pas d'incidence immédiate ou non sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié, la convocation n'est pas due.

Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou par un conseiller du salarié lorsqu'il n'existe pas de représentants du personnel dans l'entreprise.

Au cours de l'entretien, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

La sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle doit être motivée et notifiée à l'intéressé.

Lorsque les faits reprochés au salarié ont rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive, relative à ces faits, ne peut être prise sans que la procédure disciplinaire prévue ci-dessus ait été observée.

Chapitre X Rupture du contrat

Article 47 | *Préavis*

La rupture du contrat de travail à durée indéterminée par le salarié ou l'employeur donne lieu, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou faute lourde, à un préavis de :

- 6 jours travaillés si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois ;
- d'un mois s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans ;
- de deux mois s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans.

Article 48 | *Autorisation d'absence pour recherche d'emploi*

Dans le cas où le préavis est exécuté, le salarié a droit, pour rechercher un nouvel emploi, à deux demi-journées ou une journée complète d'absences autorisées par semaine, avec un maximum de 4 journées complètes.

La moitié de ces journées est prise au choix de l'employeur, l'autre moitié au choix du salarié.

Ces demi-journées ou journées peuvent être groupées après accord des parties.

Ces absences autorisées pour recherche d'emploi n'entraînent pas de réduction de la rémunération, sauf en cas de rupture du contrat de travail par le salarié.

Article 49 | Indemnité de licenciement

Ouvriers. Employés

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté interrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

Le montant de l'indemnité est identique que le licenciement soit pour motif personnel ou pour motif économique. Il s'élève à. un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans et, un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

TAM/Cadres

Tout personnel de cette catégorie justifiant de deux années d'ancienneté, licencié par l'employeur sans qu'il y ait eu une faute grave bénéficie, indépendamment du préavis, d'une indemnité de licenciement déterminé à raison d'un 1/2 mois de salaire de base par année d'ancienneté, avec un maximum fixé à 12 mois.

Article 50 | Retraite

Départ à la retraite

Le salarié informe son employeur par écrit de sa décision de départ à la retraite, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge.

Mise à la retraite

La mise à la retraite d'un salarié ayant atteint l'âge ouvrant droit à une pension de retraite à taux plein est possible mais l'employeur doit respecter la procédure suivante :

- trois mois avant le jour où le salarié remplit la condition d'âge mentionnée ci-dessus, puis chaque année jusqu'au 69^e anniversaire, il doit interroger le salarié, par écrit, sur son éventuelle intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse ;
- pour éviter toute difficulté, l'employeur a intérêt à formuler cette demande par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge ;
- si le salarié répond favorablement, l'employeur devra notifier sa décision de mise à la retraite par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge ;
- en cas de réponse négative du salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, dans un délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'employeur l'a interrogé sur ses intentions, ou à défaut d'avoir respecté les formalités requises, l'employeur ne peut procéder à la mise à la retraite de ce salarié pendant l'année qui suit. S'il le souhaite, il pourra réitérer sa demande l'année suivante, en respectant la même procédure (demande dans le délai de 3 mois avant la prochaine date anniversaire du salarié).

Un employeur peut prendre la décision de mettre d'office un salarié à la retraite dès lors que celui-ci a au moins 70 ans.

Pour éviter toute difficulté, l'employeur devra notifier sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Préavis

Qu'il s'agisse d'un départ à la retraite ou d'une mise à la retraite dans les conditions mentionnées ci-dessus, le préavis est fixé en application des dispositions légales comme suit :

- aucun préavis pour un salarié dont l'ancienneté est de moins de 6 mois ;
- 1 mois pour un salarié dont l'ancienneté est comprise entre 6 mois et moins de 2 ans ;
- 2 mois pour un salarié dont l'ancienneté est au-delà de 2 ans.

Indemnité

■ Départ volontaire du salarié :

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ à la retraite, calculée selon les dispositions suivantes :

- un demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- un mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- un mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- deux mois de salaire après 30 ans d'ancienneté ;
- deux mois et demi de salaire après 40 ans d'ancienneté.

■ Mise à la retraite :

Le salarié dont le départ est à l'initiative de l'employeur perçoit une indemnité de mise à la retraite dont le montant est calculé à l'identique de l'indemnité de licenciement soit :

Salaire de référence :

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

- soit le 1/12 de la rémunération brute des douze derniers mois qui précèdent le départ à la retraite ;
- soit le 1/3 de la rémunération brute des trois derniers mois précédant le départ à la retraite. Toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui auraient été versés au salarié pendant cette période sont pris en compte à due proportion.

Article 51 | Documents à remettre

Certificat de travail

À l'expiration du contrat de travail, l'employeur délivre au salarié un certificat de travail contenant exclusivement la date d'entrée du salarié et celle de sa sortie, la nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés et les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus, et sauf en cas de cessation du contrat de travail consécutive à une faute lourde, une mention sur le maintien des garanties relatives aux régimes de prévoyance et d'assurance complémentaire frais de santé.

Reçu pour solde de tout compte

Le solde de tout compte, établi en double exemplaire par l'employeur, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

Le salarié lui donne reçu.

Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé par lettre recommandée dans les six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

Attestation pôle emploi

L'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, une attestation destinée à Pôle emploi.

Chapitre XI Hygiène, sécurité et conditions de travail

Article 52 | *Équipements de protection individuelle*

L'employeur met à la disposition des travailleurs, en tant que de besoin, les équipements de protection individuelle appropriés et, lorsque le caractère particulièrement insalubre ou salissant des travaux l'exige, les vêtements de travail appropriés.

Il veille à leur utilisation effective.

Article 53 | *Douche*

Dans les établissements où sont réalisés certains travaux insalubres ou salissants, en particulier lorsque sont manipulés et employés des produits phytosanitaires ou des engrais, l'employeur est tenu de mettre des douches à la disposition des salariés effectuant ces travaux.

Article 54 | *Service de santé au travail*

Les employeurs relèvent pour leurs salariés du service de santé au travail relevant de la caisse de mutualité sociale agricole compétente.

Tout salarié bénéficie, lors de son embauche et au cours de son activité professionnelle, d'une surveillance médicale dans les conditions prévues par les articles R. 717-13 et suivants du code rural et de la pêche maritime.

En particulier, un examen médical a lieu à l'initiative de l'employeur dès la reprise du travail ou au plus tard dans un délai de huit jours dans les cas suivants :

- a) Après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.
- b) Après une absence pour cause de maladie professionnelle.
- c) Après un congé maternité.

Chapitre XII Formation professionnelle

Article 55 | *Formation professionnelle continue*

La formation professionnelle continue a notamment pour objet de permettre le maintien dans l'emploi des salariés, et de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle.

Elle peut être mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié conformément aux dispositions du code du travail.

En particulier, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Les conditions d'organisation, de fonctionnement et de financement de la formation professionnelle des salariés agricoles sont déterminées par la loi et les accords nationaux de branche.

Chapitre XIII Prévoyance, retraite complémentaire

Article 56 | Régime de prévoyance

Les salariés des exploitations mentionnées à l'article 1^{er} de la présente convention collective, non visés à l'alinéa ci-dessous, bénéficient d'un régime de prévoyance résultant de l'accord régional du 29 juin 2011 modifié sur le régime de prévoyance des salariés non-cadres des exploitations et entreprises agricoles de Lorraine.

Les conditions d'indemnisation des salariés en incapacité temporaire ou permanente de travail, et en cas de décès, sont fixées par cet accord régional.

Les salariés cadres et personnels relevant de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 modifiée, et de la caisse de retraite complémentaire cadre bénéficient du régime de prévoyance défini dans la convention collective précitée.

Article 57 | Régime d'assurance complémentaire frais de santé

Les salariés des exploitations mentionnées à l'article 1^{er} de la présente convention collective, non visés à l'alinéa ci-dessous, bénéficient d'un régime d'assurance complémentaire frais de santé résultant de l'accord national du 10 juin 2008 modifié relatif à la protection sociale complémentaire en agriculture et à la création d'un régime de prévoyance.

Les salariés cadres et personnels relevant de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 modifiée, et de la caisse de retraite complémentaire cadre bénéficient de la garantie frais de santé définie dans la convention collective précitée.

Article 58 | Retraite complémentaire

Dès la signature de son contrat de travail, quel que soit sa forme et sa durée, tout salarié, dont l'employeur est compris dans le champ d'application de la présente convention collective, est affilié à une caisse de retraite complémentaire. C'est à l'employeur d'effectuer toutes les formalités relatives à l'affiliation.

Chapitre XIV Entrée en vigueur, dépôt et extension

Article 59 | Entrée en vigueur

La présente convention entrera en vigueur entre les parties signataires le 1^{er} janvier 2020.

Elle remplace les dispositions des conventions collectives suivantes et leurs avenants :

- convention collective du 22 février 1972 concernant les exploitations maraîchères et de serres de Meurthe-et-Moselle et de Moselle (IDCC 8414) ;
- convention collective du 19 juin 1969 concernant les exploitations horticoles et pépinières de Meurthe-et-Moselle (IDCC 9542) ;
- convention collective de travail du 9 septembre 1969 concernant les exploitations horticoles, maraîchères, de pépinières et de serres de la Meuse (IDCC 9552) ;
- convention collective du 5 mai 1970 concernant les exploitations horticoles et les pépinières de la Moselle (IDCC 9572) ;
- convention collective de travail du 27 juin 1969 concernant les exploitations d'horticulture, de maraîchage et de pépinières des Vosges.

Les dispositions de la présente convention collective sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant des secteurs concernés. 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 couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte, lors de leur définition, de la structure et de la taille des entreprises des secteurs.

Article 60 | *Maintien de la rémunération perçue*

L'entrée en vigueur de la présente convention collective ne peut pas entraîner pour le salarié une réduction du salaire brut de base perçu antérieurement.

Cette garantie exclut les primes, gratifications et tout autre complément de salaire.

Article 61 | *Dépôt*

À l'expiration du délai d'opposition, la présente convention collective est déposée auprès de l'unité départementale de Meurthe-et-Moselle de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Grand Est.

Un exemplaire est également remis au greffe du conseil de prud'hommes de Nancy, Longwy, Verdun, Bar-le-Duc, Metz, Thionville, Forbach, Épinal et Saint-Dié-des-Vosges.

Article 62 | *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention collective à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans son champ d'application.

Fait à Laxou, le 5 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Annexe I

Classification des emplois d'ouvriers et employés

Niveau I Agents de production. Employés

■ Échelon 1 :

Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières et professionnelles.

Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative.

Après 8 mois de présence continue ou discontinue dans l'entreprise et dans le même emploi, le travailleur passe automatiquement au niveau I, échelon 2.

Exemples (non limitatifs) :

Pépinière horticulture	Maraîcher
Saisonniers sans qualification	Saisonniers sans qualification
Emplois d'exécutants	Emplois d'exécutants
Savoir tontiner/faire des mottes	

■ Échelon 2 :

Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire au niveau d'efficacité normal (quantité et qualité). L'emploi peut comporter l'utilisation de machines préréglées et de maniement simple.

Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire.

Exemples (non limitatifs) :

Emploi de bureau	
Services élémentaires liés à la gestion et à la maintenance de l'entreprise (standard, saisie) Aptitude à l'emploi du matériel courant de bureautique sanctionnée éventuellement par un diplôme Connaissance d'un logiciel de traitement de texte	
Pépinière horticulture	Maraîcher
Plantation	Mise en place des cultures
Récolte manuelle	Taille, effeuillage, récolte
Pose manuelle d'arceaux	Conditionnement, manutention
Pose de film plastique	

Pépinière horticulture	Maraîcher
Conditionnement, manutentions, chargement	
Taille courante	
Conduite de petits engins (motoculteur)	

Niveau II Agents techniques spécialisés. Employés spécialisés

■ Échelon 1^{er} :

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

L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente.

Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité de détecter des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

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

Exemples (non limitatifs) :

Emploi de bureau
Services liés à la gestion de l'entreprise
Responsabilité de leur bonne réalisation
Travaux de comptabilité de base (saisie)

Pépinière Horticulture	Maraîcher
Connaissance de quelques plantes courantes	Taille sur chariot électrique
Chauffeur de tracteur qui attelle et dételle ses outils et exécute des travaux sans effectuer les réglages fins	Traitements phytosanitaires sans préparation
Conduite de chariots élévateurs	Conduite de chariot élévateur
Traitements phytosanitaires sans préparation	Chauffeur de tracteur
Taille de formation	
Eboutonnage de chrysanthème	
Participer aux tris des plants	
Tuteurage	
Bouturage, greffage – semis, les plus simples	
Faire des mélanges terreux	
Arroser correctement	

Emploi correspondant au référentiel CAPA sous réserve d'un an d'expérience.

■ Échelon 2 :

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés, de façon occasionnelle et sous la surveillance rapprochée d'un supérieur hiérarchique. Le titulaire de l'emploi a la responsabilité

du matériel dont il a la charge, et doit en assurer son entretien courant selon les consignes données.

La rapidité d'exécution doit être d'un bon niveau.

Exemples (non limitatifs) :

Emploi de bureau	
Services élaborés et réalisés à partir de directives générales Bonnes connaissances professionnelles Personnel possédant un diplôme d'une école professionnelle ou des connaissances équivalentes	

Pépinière Horticulture	Maraîcher
Chauffeur de tracteur qui règle ses outils avec précision, détecte les anomalies et les pannes Traitements phytosanitaires avec préparation sous surveillance Irrigation et fertilisation avec directives Travaux de bureau : saisie Toutes tailles Tendages de formation Multiplications plus complexes Connaissance des végétaux courants de quelques variétés fruitières, présents sur l'entreprise	Traitements phytosanitaires avec préparation sous surveillance Irrigation et fertilisation avec directives

Niveau III Agents techniques qualifiés. Employés qualifiés

■ Échelon 1^{er} :

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

L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions.

Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données. Il nécessite des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain. À ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution (réglage des matériels...).

Dans l'exécution de ces tâches, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche et dont il guide le travail. Il est capable d'encadrer une équipe occasionnellement. De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de repérer les anomalies ou incidents sur les cultures, les ravageurs, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer.

À partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis et de stagiaires.

Emploi correspondant au référentiel BEPA avec 1 an d'expérience.

Exemples (non limitatifs) :

Emploi de bureau	
Parfaite maîtrise des services et du matériel utilisé pour leur accomplissement Responsable de la qualité de son travail Connaissance de l'environnement l'informatique Secrétaire confirmée	
Pépinière Horticulture	Maraîcher
Chauffeur de tracteur qui, en totale autonomie, organise et exécute les travaux de récolte mécanisée et les traitements phytosanitaires Entretien courant du matériel : graissage, vidange, pièce d'usure. Organiser et participer effectivement au chargement et déchargement Chauffeur de poids lourd Toutes multiplications (greffage, bouturage...) Connaissance de tous les végétaux et variétés fruitières et de les localiser Recevoir les clients Travaux de bureau Enregistrer et préparer les commandes et en assurer les livraisons	Taille avec initiative et sans surveillance Chauffeur de poids lourds (livraison) Entretien courant du matériel (graissage, vidange, pièce d'usure) Traitements phytosanitaires avec préparation Travaux de bureau (enregistrer et préparer les commandes et en assurer la livraison)

■ Échelon 2 :

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées, comme au 1^{er} échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est large, et qui nécessite une autonomie plus grande quant à l'organisation de son travail dans le cadre des instructions données.

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

Exemples (non limitatifs) :

Emploi de bureau	
Employé de bureau, chargé également des écritures administratives et comptables (compte de résultat et bilan)	
Pépinière horticulture	Maraîcher
Chauffeur de tracteur qui, à partir d'objectifs précis et exigences de résultats, exécute en totale autonomie les semis Fertilisation, irrigation, traitement mécanique Maintenance de matériel : capable de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer Repérage des maladies sur végétaux Savoir effectuer un relevé de plantes correct	Fertilisation, irrigation Chaufferie, surveillance Travaux de bureau

Pépinière horticulture	Maraîcher
Préparation des bouillies Il sait faire respecter les règles de sécurité Négocier selon les directives reçues, facturer et encaisser. Travaux de bureau	

Niveau IV Agents techniques hautement qualifiés

■ Échelon 1^{er} :

Exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.

Pour la bonne réalisation des travaux confiés, le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et /ou des animaux et des produits.

Il exige des connaissances et de l'expérience professionnelle éprouvées permettant de participer aux décisions techniques, de réaliser une utilisation optimum des moyens mis à sa disposition, d'observer, d'apprécier l'état des cultures, des matériels et d'en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise.

Exemples (non limitatifs) :

Emploi de bureau
Secrétaire de direction Comptable

Pépinière horticulture	Maraîcher
Responsable d'un chantier : culture, conditionnement, expédition Travaux de bureau	Responsable d'un chantier : culture, conditionnement, expédition Travaux de bureau

Emploi correspondant au référentiel BAC Pro.

■ Échelon 2 :

L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus. Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation.

Il veille et rend compte immédiatement, à son supérieur, en cas de non-respect des consignes de sécurité.

Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.

Classification des emplois de techniciens, agents de maîtrise

Niveau I

■ Échelon 1^{er} :

Technicien

À ce niveau, le technicien assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées, et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses, à partir de directives et en fonction des résultats attendus. Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.

Il participe, sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, à des missions complémentaires directement liées à son activité telles que relations avec des fournisseurs et clients, enregistrement et traitement de données sur informatique.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

■ Échelon 2 :

Agent de maîtrise

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

Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes.

Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Technicien

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

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Niveau II

Technicien

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

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

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

Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacité techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou développement de ces capacités.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

Agent de maîtrise

Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise du niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux dans les délais fixés.

Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction.

Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelle possibles des salariés qu'il encadre.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

Classification des emplois de cadres

Niveau I

Salarié chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.

Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il exécute des travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.

Il définit les indicateurs et tableaux de bord, les analyse et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.

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

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

Niveau II

Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise, c'est-à-dire un mandataire social, un gérant ou une personne nommée par le conseil d'administration.

Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.

Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.

Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

Annexe II

Grille des salaires minima conventionnels applicables à partir du 1^{er} juillet 2019

Ouvriers et employés

(En euros.)

Classification professionnelle	Salaire horaire	Salaire mensuel brut (pour 151,67 heures)
Niveau I		
Échelon 1 ^{er}	10,03	1 521,25
Échelon 2	10,09	1 530,35
Niveau II		
Échelon 1 ^{er}	10,18	1 544,00
Échelon 2	10,30	1 562,20
Niveau III		
Échelon 1 ^{er}	10,47	1 587,98
Échelon 2	10,61	1 609,22
Niveau IV		
Échelon 1 ^{er}	11,04	1 674,44
Échelon 2	11,10	1 683,54

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

Classification professionnelle	Salaire horaire	Salaire mensuel brut (pour 151,67 heures)
TAM niveau I, échelon 1 ^{er}	11,29	1 712,35
TAM niveau I, échelon 2	11,47	1 739,65
TAM niveau II	12,77	1 936,83

Cadre

(En euros.)

Classification professionnelle	Salaire horaire	Salaire mensuel brut (pour 151,67 heures)
Cadres, niveau I	14,87	2 250,78
Cadres, niveau II	18,65	2 828,65

Accord collectif

LOGEMENT EN AGRICULTURE
(Côte d'Or, Nièvre, Yonne)

Accord du 29 avril 2019

relatif aux garanties concernant la protection de la santé

NOR : AGRS2097030M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles FRSEA de Bourgogne-Franche-Comté ;

Fédération régionale des coopératives d'utilisation de matériel agricole FRCUMA de Bourgogne-Franche-Comté ;

Fédération entrepreneurs des territoires EDT Bourgogne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

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 accord a pour objet de mettre en place, conformément à l'article 7 de l'accord de l'interbranche agricole du 14 mars 2017 relatif au logement en agriculture, et dans le cadre de la mise en application de l'article R. 716-16-1 du code rural et de la pêche maritime, issu du décret du 20 septembre 2016 relatif aux dérogations en matière d'hébergement collectif des travailleurs saisonniers agricoles, des mesures compensatoires garantissant la protection de la santé des salariés de l'entreprise, lorsque leurs conditions d'hébergement sont dérogatoires à celles prévues par les textes en vigueur.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques à l'attention des entreprises de moins de cinquante (50) salariés dès lors que le présent accord vise à instaurer des mesures compensatoires dont doivent bénéficier les salariés entrant dans le champ du présent accord, et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Article 1^{er} | Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord est applicable aux exploitations et entreprises agricoles, quelles que soient leurs formes juridiques, de culture et d'élevage, spécialisées ou non, de quelques natures qu'elles soient, aux entreprises de travaux agricoles et ruraux, aux entreprises de travaux forestiers, ainsi qu'aux CUMA, à l'exception des centres de dressage et d'entraînement de chevaux, dont le siège, représenté par les bâtiments principaux d'exploitation, est situé sur le territoire des départements de la Côte-d'Or, de la Nièvre et de l'Yonne, même si les terrains de cultures s'étendent sur d'autres départements, et ceci où que soient domiciliés les employeurs et les salariés.

Article 2 | Mesures compensatoires

Dans le cadre de conditions d'hébergement dérogatoires à celles prévues par les textes en vigueur en matière d'hébergement collectif des travailleurs saisonniers agricoles, des mesures compensatoires sont prévues :

1° Afin de compenser la réduction du nombre de m² dans les pièces destinées au sommeil, il convient d'améliorer les locaux de couchage :

- en prévoyant un point d'accès wifi, à condition que l'accès soit possible ;
- lorsque l'occupant dispose d'un volume de moins de 10 m³, en lui assurant un renouvellement de l'air à raison d'au moins 10 m³/heure par personne.

2° Afin de compenser l'augmentation du nombre d'occupants par pièce destinée au sommeil, il convient d'améliorer les services proposés :

- en prévoyant une bagagerie à la disposition des personnes hébergées pour stocker les valises vides durant les travaux ;
- en prévoyant la mise à disposition d'un lave-linge pour les personnes hébergées durant la période des travaux ;
- en prévoyant une pièce dédiée au séchage des vêtements ;
- en prévoyant un espace dédié au retour du travail (afin d'enlever les chaussants et vêtements sales).

3° Afin de compenser l'augmentation du ratio nombre de travailleurs/lavabo/douche/cabinet d'aisance et la réduction du nombre de m² par pièce destinée au réfectoire, il convient d'améliorer le confort des installations sanitaires et du réfectoire, ainsi que leurs accès :

- en garantissant une production d'eau chaude suffisante pour les douches ;
- en assurant l'entretien journalier des locaux sanitaires ;
- en prévoyant une plage d'une (1) heure minimum entre le retour du travail et le service du dîner.

Article 3 | Entrée en vigueur et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la date de parution de son arrêté d'extension et, dans tous les cas, au plus tard, le 1^{er} juillet 2019.

Article 4 | Révision et dénonciation

Le présent accord pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L. 2222-5, L. 2222-6 et L. 2261-7 à L. 2261-13 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles se réunira alors dans un délai d'un (1) mois à compter de la réception de cette demande, afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de trois (3) mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles se réunit alors dans un délai d'un (1) mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de trois (3) mois.

L'accord dénoncé continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un (1) an à compter de l'expiration du préavis de trois (3) mois.

Article 5 | 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 collectif

**LOGEMENT EN AGRICULTURE
(Saône-et-Loire)**

Accord du 19 avril 2019

relatif aux garanties concernant la protection de la santé

NOR : AGRS2097025M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA de Saône-et-Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire CFDT de Saône-et-Loire ;

Union départementale des syndicats CGT-FO de Saône-et-Loire ;

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord a pour objet de mettre en place, conformément à l'article 7 de l'accord de l'interbranche agricole du 14 mars 2017 relatif au logement en agriculture, et dans le cadre de la mise en application de l'article R. 716-16-1 du code rural et de la pêche maritime, issu du décret du 20 septembre 2016 relatif aux dérogations en matière d'hébergement collectif des travailleurs saisonniers agricoles, des mesures compensatoires garantissant la protection de la santé des salariés, lorsque leurs conditions d'hébergement sont dérogoires à celles prévues par les textes en vigueur.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques à l'attention des entreprises de moins de cinquante (50) salariés dès lors que le présent accord vise à instaurer des mesures compensatoires dont doivent bénéficier les salariés entrant dans le champ du présent accord, et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 1^{er} | Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du département de Saône-et-Loire, aux salariés et employeurs des exploitations et entreprises agricoles définies ci-après :

- les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage, de viticulture, de maraîchage, d'horticulture, de pépinière (d'ornement, fruitière, viticole), d'arboriculture, d'aviculture, d'apicul-

ture et les champignonnières, y compris les GAEC, et autres formes juridiques d'exploitation dont les groupements d'employeurs ;

- les établissements de toute nature dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production, ou de structures d'accueil touristique, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration, telles que prévues à l'article D. 722-4 du code rural ;
- les associations de service de remplacement ;
- les entreprises de travaux agricoles, les coopératives d'utilisation de matériel (CUMA) à caractère local dont l'activité est étroitement liée au cycle de production à l'exclusion des CUMA spécialisées à vocation départementale.

Article 2 | Mesures compensatoires

Dans le cadre de conditions d'hébergement dérogatoires à celles prévues par les textes en vigueur en matière d'hébergement collectif des travailleurs saisonniers agricoles, des mesures compensatoires sont prévues :

1° Afin de compenser la réduction du nombre de m² dans les pièces destinées au sommeil, il convient d'améliorer les locaux de couchage :

- En prévoyant un point d'accès wifi, à condition que l'accès soit possible ;
- lorsque l'occupant dispose d'un volume de moins de 10m³, en lui assurant un renouvellement de l'air à raison d'au moins 10m³/heure par personne.

2° Afin de compenser l'augmentation du nombre d'occupants par pièce destinée au sommeil, il convient d'améliorer les services proposés :

- en prévoyant une bagagerie à la disposition des personnes hébergées pour stocker les valises vides durant les travaux ;
- en prévoyant la mise à disposition d'un lave-linge pour les personnes hébergées durant la période des travaux ;
- en prévoyant une pièce dédiée au séchage des vêtements.

3° Afin de compenser l'augmentation du ratio nombre de travailleurs/lavabo/douche/cabinet d'aisance et la réduction du nombre de m² par pièce destinée au réfectoire, il convient d'améliorer le confort des installations sanitaires et du réfectoire, ainsi que leurs accès :

- en garantissant une production d'eau chaude suffisante ;
- en assurant l'entretien journalier des locaux sanitaires ;
- en prévoyant une plage d'une (1) heure entre le retour du travail et le service du dîner.

Article 3 | Entrée en vigueur et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la date de parution de son arrêté d'extension et, dans tous les cas, au plus tard, le 1^{er} juillet 2019.

Article 4 | Révision et dénonciation

Le présent accord pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L. 2222-5, L. 2222-6 et L. 2261-7 à L. 2261-13 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles se réunira alors dans un délai d'un (1) mois à compter de la réception de cette demande, afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de trois (3) mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles se réunit alors dans un délai d'un (1) mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de trois (3) mois.

L'accord dénoncé continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un (1) an à compter de l'expiration du préavis de trois (3) mois.

Article 5 | 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 Mâcon, le 19 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DES SALARIÉS NON CADRES
DES EXPLOITATIONS AGRICOLES ET CUMA**

(Vendée)

(22 juin 2009)

(Étendu par arrêté du 21 novembre 2009,

Journal officiel du 28 novembre 2009)

Avenant n° 7 du 27 septembre 2019

relatif à la protection sociale complémentaire des salariés non cadres

NOR : AGRS2097019M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Vendée ;

Syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de la Vendée ;

**Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole
de la Vendée,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union départementale du syndicat SGA CFDT de la Vendée ;

Union départementale du syndicat FO ;

Fédération CFTC-Agri ;

Syndicat SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1^{er} | Modification de l'article 1^{er} de l'avenant du 6 juillet 2018 sur une protec-
tion sociale complémentaire en santé**

Les partenaires sociaux du département de la Vendée ont convenu de modifier la nature et le montant des prestations aux garanties des frais de santé pour tenir compte des évolutions prévues par le dispositif 100 % santé (dit aussi reste à charge 0).

La nature et le montant des prestations figurent en annexe 1 au présent accord.

Article 2

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

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à la DIRECCTE des Pays de la Loire, unité départementale de la Vendée, BP 789, 85020 La Roche-sur-Yon Cedex.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 27 septembre 2019.

(Suivent les signatures)

Annexe 1 Nature et montant des prestations

Nature des frais	Régime de base (RO)	Socle	Socle + Option 1	Socle + Option 2
Soins courants				
Honoraires médicaux : consultations				
- Généralistes et spécialistes adhérent à l'OPTAM/ OPTAM-CO	70%	100%	200%	400%
- Généralistes et spécialistes non adhérent à l'OPTAM/ OPTAM-CO et sages-femmes	70%	100%	180%	200%
Honoraires médicaux : actes techniques				
- Généralistes et spécialistes adhérent à l'OPTAM/ OPTAM-CO	70%	100%	170%	220%
- Généralistes et spécialistes non adhérent à l'OPTAM/ OPTAM-CO et sages-femmes	70%	100%	150%	200%
Actes d'imagerie et d'échographie : IRM, endoscopie, radiologie, scanner...				
- Praticiens adhérent à l'OPTAM / OPTAM-CO	70%	100%	170%	210%
- Praticiens n'adhérant pas à l'OPTAM / OPTAM-CO	70%	100%	150%	190%
Honoraires paramédicaux pris en charge par le RO : infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, pédicures-podologues	60%	100%	150%	200%
Analyses et examens de laboratoire	60%	100%	120%	180%
Médicaments				
- Médicaments pris en charge par le RO (y.c vaccins et homéopathie)	15% à 100%	100%	100%	100%
- Substituts nicotiniques pris en charge par le RO: patchs, gommes, pastilles	65%	100%	100%	100%
- Médicaments non pris en charge par le RO avec prescription	-	-	20€ / an	40€ / an
Matériel médical pris en charge par le RO : pansements, orthopédie, minerves, genouillères, ...	60%	100%	200%	200%
Fauteuil roulant	60%	200%	200%	285% + 200€
Transports pris en charge par le RO	65%	100%	100%	100%
Hospitalisation				
Honoraires médicaux et chirurgicaux				
- Praticiens adhérent à l'OPTAM/ OPTAM-CO	80% à 100%	255%	255%	350%
- Praticiens non adhérent à l'OPTAM/ OPTAM-CO	80% à 100%	200%	200%	200%
Forfait journalier hospitalier(1)	-	Frais réels, dans la limite des frais engagés	Frais réels, dans la limite des frais engagés	Frais réels, dans la limite des frais engagés
Frais de séjour	80% à 100%	100%	100%	100%
Chambre particulière avec nuitée	-	25€ / jour	77,19€ / jour	80€ / jour
Chambre particulière en ambulatoire	-	25€ / jour	40€ / jour	40€ / jour
Forfait d'accompagnement de l'enfant (6)	-	15€ / jour	28,59€ / jour	50€ / jour
Maternité (7)	-	1/3 PMSS / an / maternité	1/3 PMSS / an / maternité	2/5 PMSS / an / maternité

Nature des frais	Régime de base (RO)	Socle	Option 1	Option 2
Optique				
Equipements 100% santé(2)(3)	60%	Frais réels, dans la limite des frais engagés	Frais réels, dans la limite des frais engagés	Frais réels, dans la limite des frais engagés
Equipements à tarifs libres(2)(3)				
- Monture	60%	Adulte : 15€ Enfants : 100€	100 €	100 €
- Verres simples	60%	60% + 200€	60% + 200€	60% + 300€
- Verres mixtes : 1 verre simple et un verre complexe	60%	60% + 275€	60% + 350€	60% + 450€
- Verres complexes	60%	60% + 350€	60% + 500€	60% + 600€
Lentilles prises en charge ou non par le RO (y.c jetables)	60%	100% + 100€ / an	100% + 150€ / an	100% + 300€ / an
Autres prestations optiques 100% santé(2)	60%	Frais réels, dans la limite des frais engagés	Frais réels, dans la limite des frais engagés	Frais réels, dans la limite des frais engagés
Autres prestations optiques à tarifs libres(2)	60%	100%	100%	100%
Chirurgie réfractive	-	-	-	300€ / an / œil
Dentaire				
Soins et prothèses relevant du dispositif 100% santé(2)	70%	Frais réels, dans la limite des frais engagés	Frais réels, dans la limite des frais engagés	Frais réels, dans la limite des frais engagés
Soins ne relevant pas du dispositif 100% santé (2)				
- Soins pris en charge par le RO	70%	100%	100%	100%
- Inlay onlay pris en charge par le RO	70%	125%	200%	250%
Prothèses ne relevant pas du dispositif 100% santé (2)				
- Prothèses prises en charge par le RO	70%	210% + 300€ / an	210% + 360€	690% + 400€
- Inlay core pris en charge par le RO	70%	125%	195%	
- Prothèses non prises en charge par le RO mais figurant à la nomenclature RO	-	-	300 €	350 €
- Implantologie	-	-	-	-
Orthodontie prise en charge par le RO	70% à 100%	160%	200%	300%
Orthodontie non prise en charge par le RO	-	-	100€ / an	200€ / an
Parodontologie	-	-	80€ / an	100€ / an
Aides auditives				
Equipements 100% santé(2)	60%	Frais réels, dans la limite des frais engagés	Frais réels, dans la limite des frais engagés	Frais réels, dans la limite des frais engagés
Equipements à tarifs libres(2)(4)	60%	100%	1700€ / oreille	1700€ / oreille
Cures thermale (8)				
Soins, hébergement et transport pris en charge par le RO	65% à 70%	100%	100%	100% + 150€ / an
Prévention				
Actes de prévention pris en charge par le RO				
- Prévention des caries pour les enfants(5)	70%	100%	100%	100%
- Détartrage annuel dentaire(5)				
- Ostéodensitométrie(5)				
- Dépistage des troubles du langage pour les enfants(5)				
- Dépistage de l'hépatite B(5)				
- Dépistage auditif(5)				
- Autres actions de prévention prises en charge par le RO(5)				

Nature des frais	Régime de base (RO)	Socle	Option 1	Option 2
Bien-être (9)				
Médecines douces : ostéopathe, chiropracte, acupuncture, étio-pathe, sophrologue (10)	-	1 x 30€ / an	2 x 30€ / an	4 x 30€ / an
Vaccins (11)	-	-	40€ / an	40€ / an
Substitut nicotinique (11)	-	15€ / an	40€ / an	50€ / an
Assistance	-	Incluse	Incluse	Incluse

BR : Base de remboursement; **RO** : Régime Obligatoire; **TM** : Ticket Modérateur; **Optam** : Option pratique taifaire maîtrisée applicable à l'ensemble des médecins; **Optam-CO** : Option pratique taifaire maîtrisée applicable à l'ensemble des médecins exerçant une spécialité de chirurgie ou de gynécologie-obstétrique; **HAM** : Hors Alsace-Moselle; **AM** : Alsace-Moselle; **PMSS** : Plafond Mensuel de la Sécurité sociale; **SMR** : Service Médical Rendu; **PEC** : Pris en charge

Sauf précisions contraires, les prestations sont indiquées en pourcentage de la BR et incluent la part de remboursement du RO en vigueur au jour de la conclusion du présent contrat. Lorsque les prestations sont forfaitaires, la Mutuelle rembourse le montant indiqué. Les forfaits équipements optiques et aides auditives, incluent la prise en charge RO et le TM.

Lorsque le professionnel de santé ou l'établissement de santé n'est pas conventionné avec l'Assurance maladie, la BR est le tarif d'Autorité (dont le montant est très inférieur aux tarifs de remboursement pour les professionnels de santé ou l'établissement conventionné

(1) Forfait journalier facturé par les établissements de santé, à l'exclusion de celui facturé par les établissements médicaux sociaux, tels que définis réglementairement et repris dans le contrat. (2) Tels que définis réglementairement et selon les modalités et conditions de prise en charge prévues par le contrat. (3) Equipements composés de 2 verres et une monture. Limité à un équipement tous les deux ans, tels que définis réglementairement et selon les conditions et modalités de prise en charge prévues dans le contrat. (4) Prise en charge limitée à une prothèse par oreille et par bénéficiaire, tous les 4 ans, selon les conditions prévues dans le contrat. (5) Selon les modalités et conditions prévues au contrat.

(6) Accompagnement de l'enfant de moins de 16 ans. Prise en charge du lit et des repas. Pour l'option 2 : Prise en charge limitée à 10 jours, ensuite prise en charge à hauteur de 30€.

(7) Sur présentation de justificatifs

(8) Soins et forfait thermal sous condition de prise en charge par le RO. Transport et hébergement pris en charge ou non par le RO dans la limite du forfait et des frais engagés dès lors que les soins sont pris en charge par le RO.

(9) Forfait annuel à utiliser librement sur les différentes prestations, si celles-ci ne sont pas prises en charge par le RO et, dans la limite du montant du forfait indiqué. Le remboursement est effectué sur présentation de justificatifs de dépenses ou de factures

(10) Inscrits au répertoire ADEL, ou amené à le remplacer. Acupuncture : exercée par un médecin, une sagefemme ou un chirurgien-dentiste disposant des diplômes leur permettant d'exercer les actes légalement.

Accord collectif national

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ DANS
LA COOPÉRATION BÉTAIL ET VIANDE**

Avenant n° 3 du 1^{er} octobre 2019

relatif à la création d'un régime conventionnel de remboursement
complémentaire de frais de santé

NOR : AGRS2097033M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Coop de France bétail et viande,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agro-alimentaire FGA CFTD ;

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

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

Fédération nationale agroalimentaire et forêts FNAF CGT ;

Syndicat national de la coopération agricole SNCOA CFE-CGC,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par avenant n° 2 du 27 mai 2015, les partenaires sociaux de la branche bétail et viande ont procédé à la mise en conformité de l'accord du 3 décembre 2009 modifié relatif à la création d'un régime conventionnel de remboursement complémentaire de frais de santé dans la coopération bétail et viande au regard des dispositions du décret du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales dits « contrats responsables ».

Conformément à la loi du 22 décembre 2018 et décret du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires dit « réforme 100 % santé », les partenaires sociaux se réunissent afin de mettre en conformité l'accord du 3 décembre 2009 modifié au travers d'un nouveau tableau des garanties.

De plus, les partenaires sociaux, constatant un régime excédentaire, conviennent d'améliorer les garanties santé sur les postes audiologie et orthodontie remboursés par la MSA afin de limiter le reste à charge des bénéficiaires.

Article 1^{er} | Tableau des garanties

L'annexe 1 « Tableau des garanties » de l'accord du 3 décembre 2009 modifié relatif à la création d'un régime conventionnel de remboursement complémentaire de frais de santé dans la coopération bétail et viande est abrogée et remplacée par l'annexe 1 jointe au présent avenant applicable au 1^{er} janvier 2020.

Article 2 | Adhésion à l'accord collectif du 3 décembre 2009

Les organisations syndicales de salariés non signataires de l'accord collectif du 3 décembre 2009 modifié relatif à la création d'un régime conventionnel de remboursement complémentaire de frais de santé dans la coopération bétail et viande mais signataires du présent avenant, déclarent adhérer en totalité et sans réserve, à l'accord collectif du 3 décembre 2009 modifié précité.

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 et au plus tôt au 1^{er} janvier 2020.

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 1^{er} octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Tableaux des garanties

Convention Collective Nationale de la Coopération Bétail et viande	
12100	
GARANTIES	REMBOURSEMENTS Garanties conventionnelles - en complément de la MSA Dans la limite des frais réels engagés
HOSPITALISATION MÉDICALE ET CHIRURGICALE (Hors ambulatoire) FRAIS DE SOINS ET SÉJOUR en secteur conventionné FRAIS DE SOINS ET SÉJOUR en secteur non conventionné DÉPASSEMENT D'HONORAIRES secteur conventionné ou non FORFAIT HOSPITALIER PARTICIPATION FORFAITAIRE ACTES LOURDS CHAMBRE PARTICULIÈRE	100% du TM De 0% à 20% de la BR 165 % de la BR médecins DPTM/ 120 % de la BR médecins non DPTM* Frais réels Frais réels 25 € par jour
SOINS COURANTS HONORAIRES MÉDICAUX CONSULTATIONS – VISITES généralistes CONSULTATIONS – VISITES spécialistes ANALYSES ET EXAMENS DE LABORATOIRE HONORAIRES PARAMÉDICAUX (kinésithérapeutes, infirmiers, orthophonistes, pédicure, orthopédiste, sages femmes) ACTES DE CHIRURGIE en cabinet ou en ambulatoire RADIOLOGIE ACTES D'IMAGERIE – D'ÉCHOGRAPHIE ACTES TECHNIQUES MÉDICAUX MÉDICAMENTS MATÉRIEL MÉDICAL TRANSPORT TERRESTRE	50 % de la BR médecins DPTM/ 30% de la BR médecin non DPTM * 100 % de la BR médecins DPTM/ 80% de la BR médecin non DPTM * 40% de la BR 40% de la BR 170% de la BR médecins DPTM / 130% de la BR médecins non DPTM* 50% de la BR médecins DPTM/ 30 % de la BR médecins non DPTM* 50% de la BR médecins DPTM/ 30 % de la BR médecins non DPTM 100% du TM 40% BR 35% de la BR
DENTAIRE Prothèses 100% santé (1) Prothèses hors panier 100% santé (3) SOINS ORTHODONTIE	Frais réels (2) 190 % de la BR+ 300 € par an 100% TM 100 % de la BR
OPTIQUE En optique, les forfaits en euros s'entendent sécurité sociale incluse et sont pris en charge à 100% du TM à minima. 1 équipement (monture + 2 verres) avec un maximum de 100 € par monture : pour les adultes (16 ans et plus), tous les 2 ans, sauf si évolution de la vue avec un maximum d'un équipement annuel. Pour les enfants jusqu'à 15 ans inclus, renouvellement à 1 an avec possibilité d'un renouvellement anticipé. (4) Équipements 100% santé (1) Équipements à tarifs libres : Monture 2 Verres simples 1 verre simple et 1 verre complexe/hypercomplexe 2 verres complexes ou hypercomplexes Lentilles prises en charge par la MSA (adultes) Lentilles non prises en charge par la MSA (adulte) Lentilles prises en charge par la MSA (enfants) Lentilles non prises en charge par la MSA (enfants)	Frais réels (2) 100 € par bénéficiaire 266 € par bénéficiaire 266 € par bénéficiaire 266 € par bénéficiaire 390 % BR + 250 € par année civile et par bénéficiaire 100 € par année civile et par bénéficiaire 390 % BR + 125 € par année civile et par bénéficiaire 100 € par année civile et par bénéficiaire
AIDES AUDITIVES Le remboursement d'aides auditives est limité à un équipement tous les 4 ans (4) Équipements 100% santé (1) Équipements à tarifs libres	Frais réels (2) à partir du 01/01/2021 40 % de la BR+ 560 € et à partir du 01/01/2021 dans la limite de 1700 € (y compris le remboursement de la MSA) par oreille
MATERNITÉ forfait par naissance, doublé en cas de naissance gémellaire	200 €
ACTES NON PRIS EN CHARGE PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE SEVRAGE TABAGIQUE médicaments, patchs DIÉTETICIEN consultation OSTÉOPATHIE dans le cadre d'une médecine manuelle pratiquée par un médecin ou kinésithérapeute possédant un diplôme d'état VACCINS non pris en charge par la MSA (prescrit médicalement)	50 € par an 30 € dans la limite de 2 consultations par an 40 € dans la limite de 2 consultations par an 100 € par an
ACTES DE PRÉVENTION Ensemble des actes prévus par l'arrêté du 08 juin 2006	100 % TM
SMI ASSISTANCE	Garanties souscrites auprès de FIDELIA

Prestations de l'année 2020

BR = Base de remboursement de la MSA. TM = Ticket Modérateur.

En secteur non conventionné, les remboursements sont limités au tarif d'Autorité.

DPTM : Dispositif de Pratique Tarifaire Maîtrisée ; ces dispositifs regroupent l'OPTAM (Option Pratique Tarifaire Maîtrisée), l'OPTAM-CO (Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie et Obstétrique) et le Contrat d'Accès aux Soins.

Les médecins ayant adhéré à l'un de ces dispositifs s'engagent à pratiquer des dépassements d'honoraires modérés.

Pour savoir si votre médecin adhère à l'un de ces dispositifs ou non, rendez-vous sur <http://ameli-direct.ameli.fr/>.

* Pour les médecins non DPTM : le cumul du remboursement de la Sécurité sociale et de la mutuelle est plafonné à 200 % de la BR, quel que soit le régime et la situation géographique.

(1) Equipements 100% santé tels que définis réglementairement.

(2) Prise en charge « frais réels » plafonnée aux honoraires limite de facturation, aux prix limites de vente et aux plafonds du contrat « responsable » définis à l'article R871-2 du Code de la Sécurité sociale.

(3) Les inlays onlays et les prothèses dentaires du panier reste à charge maîtrisé seront pris en charge dans la limite des honoraires limites de facturation.

(4) Les délais de renouvellement débutent à partir de la dernière date de remboursement du régime obligatoire.

Les présentes garanties sont en conformité avec les règles relatives aux contrats dits « responsables » fixées par l'article L.871-1 du Code de la Sécurité sociale et ses textes d'application et ce, afin de conserver le bénéfice des avantages fiscaux et sociaux accordés à ce type de contrat ; les garanties sont susceptibles d'évoluer en fonction des modifications des règles relatives à ces dits contrats. Elles respectent également la réglementation 100% santé.

**Convention Collective Nationale
de la Coopération Bétail et viande
Base+option 1**

12100

GARANTIES	REMBOURSEMENTS Garanties conventionnelles - en complément de la MSA Dans la limite des frais réels engagés	OPTION 1 Garanties facultatives - en complément de la MSA En complément des garanties base Dans la limite des frais réels engagés
HOSPITALISATION MÉDICALE ET CHIRURGICALE (Hors ambulatoire) FRAIS DE SOINS ET SÉJOUR en secteur conventionné FRAIS DE SOINS ET SÉJOUR en secteur non conventionné DEPASSEMENT D'HONORAIRES secteur conventionné ou non FORFAIT HOSPITALIER PARTICIPATION FORFAITAIRE ACTES LOURDS <u>Chambre particulière</u>	100% du TM De 0% à 20% de la BR 165 % de la BR médecins DPTM/120 % de la BR médecins non DPTM* Frais réels Frais réels 25 € par jour	+ 100 % de la BR médecins DPTM / + 80 % de la BR médecins non DPTM * + 100 % de la BR médecins DPTM / + 80 % de la BR médecins non DPTM * +300 % de la BR médecins DPTM / + 0 % de la BR médecins non DPTM Frais réels Frais réels +40 € par jour
SOINS COURANTS HONORAIRES MÉDICAUX CONSULTATIONS – VISITES généralistes CONSULTATIONS – VISITES spécialistes ANALYSES ET EXAMENS DE LABORATOIRE HONORAIRES PARAMÉDICAUX (kinésithérapeutes, infirmiers, orthophonistes, pédicure, orthopédiste, sages femmes) ACTES DE CHIRURGIE en cabinet ou en ambulatoire RADIOLOGIE ACTES D'IMAGERIE – D'ÉCHOGRAPHIE ACTES TECHNIQUES MÉDICAUX MÉDICAMENTS MATÉRIEL MÉDICAL TRANSPORT TERRESTRE	50 % de la BR médecins DPTM/30% de la BR médecin non DPTM * 100 % de la BR médecins DPTM/80% de la BR médecin non DPTM * 40 % de la BR 40 % de la BR 170 % de la BR médecins DPTM /130% de la BR médecins non DPTM* 50 % de la BR médecins DPTM/30 % de la BR médecins non DPTM* 50 % de la BR médecins DPTM/30 % de la BR médecins non DPTM* 100 % du TM 40 % BR 35 % de la BR	+ 100 % de la BR médecins DPTM / + 100 % de la BR médecins non DPTM * + 100 % de la BR médecins DPTM / + 50 % de la BR médecins non DPTM * + 100 % de la BR + 100 % de la BR + 300 % de la BR médecins DPTM / + 0% de la BR médecins non DPTM * + 100 % de la BR médecins DPTM / + 100% de la BR médecins non DPTM * + 100 % de la BR médecins DPTM / + 100 % de la BR médecins non DPTM * 100 % du TM +300 € par année civile +100 % de la BR
DENTAIRE Prothèses 100% santé (1) Prothèses hors panier 100% santé (3) SOINS ORTHODONTIE	Frais réels (2) 190 % de la BR+ 300 € par an 30 % de la BR 100 % de la BR	+200 € par année civile +100 % de la BR +50% BR
OPTIQUE En optique, les forfaits en euros s'entendent sécurité sociale incluse et sont pris en charge à 100% du TM à minima. 1 équipement (monture + 2 verres) avec un maximum de 100 € par monture ; pour les adultes (16 ans et plus), tous les 2 ans, sauf si évolution de la vue avec un maximum d'un équipement annuel. Pour les enfants jusqu'à 15 ans inclus, renouvellement à 1 an avec possibilité d'un renouvellement anticipé. (4) Équipements 100% santé (1) Équipements à tarifs libres : Monture 2 Verres simples 1 verre simple et 1 verre complexe/hypercomplexe 2 verres complexes ou hypercomplexes Lentilles prises en charge par la MSA (adultes) Lentilles non prises en charge par la MSA (adulte) Lentilles prises en charge par la MSA (enfants) <u>Lentilles non prises en charge par la MSA (enfants)</u>	Frais réels (2) 100 € par bénéficiaire 266 € par bénéficiaire 266 € par bénéficiaire 266 € par bénéficiaire 390 % BR + 250 € par année civile et par bénéficiaire 100 € par année civile 390 % BR + 125 € par année civile et par bénéficiaire 100 € par année civile	Néant +54 € +125 € +125 € +125 € par année civile +50 € par année civile +125 € par année civile +50 € par année civile
AIDES AUDITIVES Le remboursement d'aides auditives est limité à un équipement tous les 4 ans (4) Équipements 100% santé (1) Équipements à tarifs libres	Frais réels (2) à partir du 01/01/2021 40 % de la BR + 560 € et à partir du 01/01/2021 dans la limite de 1700 € (y compris le remboursement de la MSA) par oreille	+240 €
MATERNITÉ forfait par naissance, doublé en cas de naissance gémellaire	200 €	+300€
ACTES NON PRIS EN CHARGE PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE SEVRAGE TABAGIQUE médicaments, patches DIÉTETICIEN consultation OSTÉOPATHIE dans le cadre d'une médecine manuelle pratiquée par un médecin ou kinésithérapeute possédant un diplôme d'état VACCINS non pris en charge par la MSA (prescrit médicalement)	50 € par an 30 € dans la limite de 2 consultations par an 40 € dans la limite de 2 consultations par an 100 € par an	Néant Néant Néant + Frais réels
ACTES DE PRÉVENTION Ensemble des actes prévus par l'arrêté du 08 juin 2006	100 % du TM	
SMI ASSISTANCE	Garanties souscrites auprès de FIDELIA	

Prestations de l'année 2020

BR = Base de remboursement de la MSA. TM = Ticket Modérateur.

En secteur non conventionné, les remboursements sont limités au tarif d'Autorité.

DPTM : Dispositif de Pratique Tarifaire Maîtrisée ; ces dispositifs regroupent l'OPTAM (Option Pratique Tarifaire Maîtrisée), l'OPTAM-CO (Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie et Obstétrique) et le Contrat d'Accès aux Soins.

Les médecins ayant adhéré à l'un de ces dispositifs s'engagent à pratiquer des dépassements d'honoraires modérés.

Pour savoir si votre médecin adhère à l'un de ces dispositifs ou non, rendez-vous sur <http://ameli-direct.ameli.fr/>.

* Pour les médecins non DPTM : le cumul du remboursement de la Sécurité sociale et de la mutuelle est plafonné à 200 % de la BR, quel que soit le régime et la situation géographique.

(1) Equipements 100% santé tels que définis réglementairement.

(2) Prise en charge « frais réels » plafonnée aux honoraires limite de facturation, aux prix limites de vente et aux plafonds du contrat « responsable » définis à l'article R871-2 du Code de la Sécurité sociale.

(3) Les inlays onlays et les prothèses dentaires du panier reste à charge maîtrisé seront pris en charge dans la limite des honoraires limites de facturation.

(4) Les délais de renouvellement débutent à partir de la dernière date de remboursement du régime obligatoire.

Les présentes garanties sont en conformité avec les règles relatives aux contrats dits « responsables » fixées par l'article L.871-1 du Code de la Sécurité sociale et ses textes d'application et ce, afin de conserver le bénéfice des avantages fiscaux et sociaux accordés à ce type de contrat ; les garanties sont susceptibles d'évoluer en fonction des modifications des règles relatives à ces dits contrats. Elles respectent également la réglementation 100% santé.

Convention Collective Nationale de la Coopération Bétail et viande Base+option 2

12100

GARANTIES	REMBOURSEMENTS Garanties conventionnelles - en complément de la MSA Dans la limite des frais réels engagés	OPTION 2 Garanties facultatives - en complément de la MSA En complément des garanties base Dans la limite des frais réels engagés
HOSPITALISATION MÉDICALE ET CHIRURGICALE (Hors ambulatoire) FRAIS DE SOINS ET SÉJOUR en secteur conventionné FRAIS DE SOINS ET SÉJOUR en secteur non conventionné DÉPASSEMENT D'HONORAIRES secteur conventionné ou non FORFAIT HOSPITALIER PARTICIPATION FORFAITAIRE ACTES LOURDS Chambre particulière	100 % du TM De 0 % à 20% de la BR 165 % de la BR médecins DPTM/120 % de la BR médecins non DPTM* Frais réels Frais réels 25 € par jour	+ 100 % de la BR médecins DPTM / + 80 % de la BR médecins non DPTM * + 100 % de la BR médecins DPTM / + 80 % de la BR médecins non DPTM * + 300 % de la BR médecins DPTM / + 0% de la BR médecins non DPTM Frais réels Frais réels +60 € par jour
SOINS COURANTS HONORAIRES MÉDICAUX CONSULTATIONS – VISITES généralistes CONSULTATIONS – VISITES spécialistes ANALYSES ET EXAMENS DE LABORATOIRE HONORAIRES PARAMÉDICAUX (kinésithérapeutes, infirmiers, orthophonistes, pédicure, orthopédiste, sages femmes) ACTES DE CHIRURGIE en cabinet ou en ambulatoire RADIOLOGIE ACTES D'IMAGERIE – D'ÉCHOGRAPHIE ACTES TECHNIQUE MÉDICAUX MÉDICAMENTS MATÉRIEL MÉDICAL TRANSPORT TERRESTRE	50 % de la BR médecins DPTM/30% de la BR médecin non DPTM * 100 % de la BR médecins DPTM/80% de la BR médecin non DPTM * 40 % de la BR 40 % de la BR 170 % de la BR médecins DPTM /130% de la BR médecins non DPTM* 50 % de la BR médecins DPTM/30 % de la BR médecins non DPTM* 50 % de la BR médecins DPTM/30 % de la BR médecins non DPTM* 100 % du TM 40 % BR 35 % de la BR	+ 100 % de la BR médecins DPTM / + 100 % de la BR médecins non DPTM * + 100 % de la BR médecins DPTM / + 50 % de la BR médecins non DPTM * + 100 % de la BR + 100 % de la BR + 300 % de la BR médecins DPTM / + 0% de la BR médecins non DPTM * + 100 % de la BR médecins DPTM / + 100 % de la BR médecins non DPTM * + 100 % de la BR médecins DPTM / + 100% de la BR médecins non DPTM * 100 % du TM +400 € par année civile +100 % de la BR
DENTAIRE Prothèses 100% santé (1) Prothèses hors panier 100% santé (3) SOINS ORTHODONTIE	Frais réels (2) 190 % de la BR+ 300 € par an 30 % de la BR 100 % de la BR	+300 € par an +100 % de la BR +150 % de la BR
OPTIQUE En optique, les forfaits en euros s'entendent sécurité sociale incluse et sont pris en charge à 100% du TM à minima. 1 équipement (monture + 2 verres) avec un maximum de 100 € par monture : pour les adultes (16 ans et plus), tous les 2 ans, sauf si évolution de la vue avec un maximum d'un équipement annuel. Pour les enfants jusqu'à 15 ans inclus, renouvellement à 1 an avec possibilité d'un renouvellement anticipé. (4) Equipements 100% santé (1) Equipements à tarifs libres : Monture 2 Verres simples 1 verre simple et 1 verre complexe/hypercomplexe 2 verres complexes ou hypercomplexes Lentilles prises en charge par la MSA (adultes) Lentilles non prises en charge par la MSA (adulte) Lentilles prises en charge par la MSA (enfants) Lentilles non prises en charge par la MSA (enfants)		
AIDES AUDITIVES Le remboursement d'aides auditives est limité à un équipement tous les 4 ans (4) Equipements 100% santé (1) Equipements à tarifs libres	Frais réels (2) 100 € par bénéficiaire 266 € par bénéficiaire 266 € par bénéficiaire 266 € par bénéficiaire 390 % BR + 250 € par année civile et par bénéficiaire 100 € par année civile 390 % BR + 125 € par année civile et par bénéficiaire 100 € par année civile	Néant +54 € +194 € +325 € +125 € par année civile +150 € par année civile +125 € par année civile +150 € par année civile
MATERNITÉ forfait par naissance, doublé en cas de naissance gémellaire	200 €	+400€
ACTES NON PRIS EN CHARGE PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE SEVRAGE TABAGIQUE médicaments, patches DIÉTÉTICIEN consultation OSTEOPATHIE dans le cadre d'une médecine manuelle pratiquée par un médecin ou kinésithérapeute possédant un diplôme d'état VACCINS non pris en charge par la MSA (prescrit médicalement)	50 € par an 30 € dans la limite de 2 consultations par an 40 € dans la limite de 2 consultations par an 100 € par an	Néant Néant +40 € dans la limite de 2 consultations par an + Frais réels
ACTES DE PRÉVENTION Ensemble des actes prévus par l'arrêté du 08 juin 2006	100 % du TM	Garanties souscrites auprès de FIDELIA
SMI ASSISTANCE Prestations de l'année 2020		

BR = Base de remboursement de la MSA. TM = Ticket Modérateur.

En secteur non conventionné, les remboursements sont limités au tarif d'Autorité.

DPTM : Dispositif de Pratique Tarifaire Maîtrisée ; ces dispositifs regroupent l'OPTAM (Option Pratique Tarifaire Maîtrisée), l'OPTAM-CO (Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie et Obstétrique) et le Contrat d'Accès aux Soins.

Les médecins ayant adhéré à l'un de ces dispositifs s'engagent à pratiquer des dépassements d'honoraires modérés.

Pour savoir si votre médecin adhère à l'un de ces dispositifs ou non, rendez-vous sur <http://ameli-direct.ameli.fr/>.

* Pour les médecins non DPTM : le cumul du remboursement de la Sécurité sociale et de la mutuelle est plafonné à 200 % de la BR, quel que soit le régime et la situation géographique.

(1) Equipements 100% santé tels que définis réglementairement.

(2) Prise en charge « frais réels » plafonnée aux honoraires limite de facturation, aux prix limites de vente et aux plafonds du contrat « responsable » définis à l'article R871-2 du Code de la Sécurité sociale.

(3) Les inlays onlays et les prothèses dentaires du panier reste à charge maîtrisé seront pris en charge dans la limite des honoraires limites de facturation.

(4) Les délais de renouvellement débutent à partir de la dernière date de remboursement du régime obligatoire.

Les présentes garanties sont en conformité avec les règles relatives aux contrats dits «responsables» fixées par l'article L.871-1 du Code de la Sécurité sociale et ses textes d'application et ce, afin de conserver le bénéfice des avantages fiscaux et sociaux accordés à ce type de contrat ; les garanties sont susceptibles d'évoluer en fonction des modifications des règles relatives à ces dits contrats. Elles respectent également la réglementation 100% santé.

Accord professionnel

SCIERIES AGRICOLES ET EXPLOITATIONS FORESTIÈRES

**SECTION PARITAIRE PROFESSIONNELLE AU SEIN DE L'OPÉRATEUR
DE COMPÉTENCES**

Accord du 4 juillet 2019

relatif à la création d'une section paritaire professionnelle
au sein de l'opérateur de compétences

NOR : AGRS2097022M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération nationale du bois,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale de l'agro-alimentaire FGA CFDT ;

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des
tabacs et allumettes, des services annexes FGTA FO ;**

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des scieries agricoles et des exploitations forestières prennent acte :

- de l'accord du 14 mars 2019 portant création de l'opérateur de compétences « entreprises et salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre » ;
- du contenu de l'arrêté du 29 mars 2019 portant agrément de l'opérateur de compétences « entreprises et salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre » pour les secteurs des scieries agricoles et des exploitations forestières.

Exprimant une volonté commune de poursuivre une politique de développement de la formation professionnelle et de l'insertion au bénéfice des entreprises et des salariés dans les secteurs des scieries agricoles et des exploitations forestières les parties signataires conviennent des dispositions qui suivent.

Article 1^{er} | *Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux salariés et employeurs des exploitations forestières et des scieries agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-3 du code rural, représentés par la fédération nationale du bois (à l'exception des salariés des entrepreneurs de travaux forestiers) et notamment ainsi référencés :

	Référence NAPE	Référence NAFE
Exploitations forestières	0220	020 B
Scieries agricoles	4801	201 A

Ces entreprises sont référencées sous les codes accident du travail 330 et 340 auprès de la mutualité sociale agricole.

Article 2 | *Création d'une section paritaire professionnelle*

Les partenaires sociaux de la branche des scieries agricoles et des exploitations forestières, ayant pris acte du contenu de l'arrêté d'agrément du 29 mars 2019, ont estimé nécessaire de se rapprocher de l'OPCO compétent de la branche afin de pouvoir piloter et suivre les modalités de mise en œuvre de la politique de formation professionnelle du secteur.

Dans ce cadre, et afin de pouvoir participer aux instances de gouvernance du nouvel OPCO, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de demander la création au sein de l'opérateur de compétences « entreprises et salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre » d'une section paritaire professionnelle spécifique pour les scieries agricoles et les exploitations forestières.

Article 3 | *Missions*

Il est rappelé que cet OPCO aura notamment pour mission :

- de gérer les contributions au titre de la formation professionnelle des salariés des secteurs des scieries agricoles et des exploitations forestières ;
- de développer les contrats d'apprentissage dont les contrats d'apprentissage auprès de l'ensemble des entreprises et en assurer le financement selon les niveaux de prise en charge fixés par la branche ;
- de financer les dispositifs agréés répondant aux besoins de formation de ses entreprises ;
- d'apporter les services utiles et nécessaires au meilleur développement des compétences au sein de notre branche professionnelle ;
- d'assurer un service de proximité au bénéfice des entreprises et plus particulièrement des TPE/PME permettant d'informer les entreprises, de faciliter l'accès de leurs salariés à la formation, d'accompagner et de conseiller les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- de développer et promouvoir toutes modalités de formation auprès des entreprises telles que la formation ouverte ou à distance en situation de travail ;
- d'apporter un appui technique à la branche pour établir la gestion prévisionnelle+ des emplois et des compétences, et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- d'assurer un appui technique à la branche pour ses missions relatives à la certification et à la définition des parcours de formation ;
- d'assurer une représentation et développer des partenariats auprès des instances régionales, nationales et européennes compétentes en matière d'emploi et formation.

Article 4 | Section paritaire professionnelle (SPP)

Afin d'assurer la déclinaison et le suivi de la politique de formation professionnelle de la branche ainsi que les conditions d'application des accords paritaires conclus, les partenaires sociaux ont examiné l'opportunité de disposer d'une section paritaire professionnelle (SPP) spécifique.

À cet égard, ils confirment leur volonté de créer une section paritaire professionnelle dédiée aux secteurs des scieries agricoles et des exploitations forestières au sein de l'opérateur de compétences « entreprises et salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre ».

Conformément aux dispositions des statuts de l'OPCO, les partenaires sociaux, signataires du présent accord, désignent leurs représentants à la SPP.

4.1. Composition et fonctionnement de la SPP

La SPP est organisée en 2 collèges :

- un collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche et signataires du présent accord ;
- un collège des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et signataires du présent accord.

Chaque organisation représentative syndicale ou professionnelle signataire du présent accord pourra désigner un représentant à la SPP.

Chaque organisation signataire du présent accord communiquera le nom de son représentant à l'OPCO, ainsi qu'à la fédération nationale du bois.

Ces membres sont désignés pour une durée de 2 ans.

Elles se réunissent au moins 2 fois par an et au moment de l'élaboration budgétaire et du suivi des engagements à mi-année.

4.2. Missions

La SPP a notamment pour missions :

- de piloter, gérer et suivre la mise en œuvre des dispositifs de la branche ;
- de proposer les critères de prise en charge au conseil d'administration ;
- d'assurer la mise en œuvre et le suivi des décisions de la CPNE ;
- de piloter les ingénieries conçues et déployées pour le secteur en lien avec les spécificités de la branche ;
- de suivre les activités régionales sectorielles.

4.3. Décisions

À l'occasion de chaque décision, le collège des employeurs et celui des salariés doivent disposer d'un nombre égal de voix. Pour égaliser les voix de chaque collège, la règle suivante est appliquée :

- chaque collège dispose au total d'un nombre de voix égal au résultat de l'opération : (nombre de membres présents du collège employeurs) x (nombre de membres présents du collège salariés),
- chaque membre dispose ainsi d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents du collège auquel il n'appartient pas.

Article 5 | Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | Date d'application

L'accord entrera en vigueur à la date de sa signature.

Article 7 | Dépôt

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales.

Article 8 | Révision de l'accord

Le présent accord pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions et forme.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Article 9 | Dénonciation

L'accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions légales en vigueur. La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres organisations signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du présent accord.

Article 10 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les modalités de désignation d'un OPCO sont indépendantes de la taille de l'entreprise employant lesdits salariés. Dès lors, le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 4 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8741** | **SCIERIES AGRICOLES ET EXPLOITATIONS FORESTIÈRES**
(Limousin)

(1^{er} septembre 1998)

(Étendue par arrêté du 2 juillet 1999,
Journal officiel du 17 juillet 1999)

Avenant n° 44 bis du 9 octobre 2019

NOR : AGRS2097031M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Syndicat des exploitants forestiers et scieurs industriels du Limousin SEFSIL ;
Syndicat des entrepreneurs des territoires EDT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération CFTC-Agri ;
Union régionale des syndicats FO ;
Syndicat général agroalimentaire CFDT du Limousin ;
Syndicat SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors des réunions de commissions mixtes tenues les : 5 septembre 2013, 25 octobre 2013, 13 décembre 2013, 17 janvier 2014, 4 mars 2014, 4 avril 2014, 25 avril 2014, 12 juin 2014, 18 juillet 2014, 26 septembre 2014, 7 novembre 2014, 16 janvier 2015, 10 février 2015, 20 mars 2015, 28 mai 2015, 10 juillet 2015, 28 septembre 2015, 16 octobre 2015, 20 novembre 2015, 11 décembre 2015 et le 22 janvier 2016, les partenaires sociaux ont toiletté l'ensemble des dispositions de la convention collective aboutissant à un accord global au 19 février 2016.

Certaines de ces dispositions ayant été renvoyées à la négociation, deux réunions supplémentaires (tenues les 22 septembre 2016 et 30 novembre 2016) ont permis de finaliser cet accord.

L'avenant n° 39 annule et remplace donc les avenants n° 35 (du 10 juillet 2015 relatif à la prévoyance) et n° 38 (du 15 février 2016 convention collective exploitations forestières et scieries agricoles du limousin).

L'avenant n° 39 ayant été à nouveau renvoyé à la négociation, les partenaires ont repris le texte au cours de plusieurs réunions et ont abouti à la rédaction du présent avenant n° 44 lequel annule et remplace le n° 39.

L'avenant n° 44 ayant été renvoyé à la négociation, a été modifié par les dispositions ci-après, et sera à nouveau proposé à l'extension.

Article 1^{er}

Les articles 1^{er} à 46 inclus, de la convention collective de travail concernant les exploitations forestières et scieries agricoles du Limousin, sont abrogés et remplacés par la rédaction suivante :

« Titre I^{er} Dispositions générales

Article 1^{er} | *Champ d'application*

Définition : "Les bois et forêts sont des formations végétales comprenant des tiges d'arbres d'essences forestières dont les cimes, si elles arrivaient simultanément à maturité, couvriraient la plus grande partie du terrain occupée par la formation, que celle-ci soit au moment de l'enquête en l'état de semis, de rejets sur souches, de fourrés, de gaulis, de perchis."

I. Champ d'application professionnel

Sont compris dans le champ d'application de la présente convention collective :

1. Au titre de l'exploitation forestière :

Tous les salariés des exploitations de bois définies ci-après rattachés au régime agricole, quelle que soit la qualité du donneur d'ordre, notamment : propriétaire, exploitant forestier, prestataire de service, entrepreneur de travaux forestiers, gestionnaire de forêt...

Sont considérées comme exploitations de bois au sens de la présente convention, les entreprises se livrant aux travaux ou opérations suivantes :

a) Les travaux de façonnage.

Les travaux de conditionnement des bois, notamment sciage et carbonisation, quels que soient les procédés utilisés, quand ceux-ci sont effectués sur le parterre de la coupe.

Les travaux de broyage de bois sur coupe ou sur plateforme.

Les travaux de dessouchage.

Les travaux de création d'andains.

Les travaux sylvicoles (préparation des sols en vue de la plantation, entretien de plantation, débroussaillage, dépressage, élagage).

Et par extension tous travaux liés à la préparation d'un chantier forestier.

b) Les travaux d'abattage, tronçonnage, ébranchage, éhoupage, marquage, classement, débardage, quelles qu'en soient les formes.

c) Les travaux précédant ou suivant normalement les opérations visées au b, tels que : débroussaillage, nettoyage de coupes.

d) Les opérations de transport de bois, de manutention, y compris de chargement et de déchargement, quand elles sont effectuées par l'entreprise qui a procédé à tout ou partie des travaux cités en a, b, c.

2. Au titre des scieries forestières :

Sont compris dans le champ d'application de la présente convention, tous les salariés des scieries rattachés au régime agricole, et ceci, quelles que soient leurs fonctions, spécialités, qualification.

En outre, l'effectif de la majorité des structures entrant dans le champ d'application de la présente convention, étant inférieur à 50 salariés, la négociation de dispositions spécifiques pour les petites structures s'avère inutile, l'intégralité de la convention leur étant applicable.

II. Champ d'application territorial

La présente convention s'applique :

- aux salariés des scieries rattachés au régime agricole des départements de la Corrèze, de la Creuse, de la Haute-Vienne ;
- aux salariés occupés sur les chantiers ou coupes permanents ou temporaires, situés sur le territoire des trois départements de la Corrèze, de la Creuse, et de la Haute-Vienne.

Elle continue à s'appliquer aux salariés appelés à travailler en dehors de ces trois départements dans la mesure où le siège social de l'entreprise est situé en Limousin, sous réserve de clauses conventionnelles plus favorables applicables dans les départements extérieurs.

Les salariés employés par une entreprise ayant son siège social à l'extérieur de la région Limousin et qui exécutent des chantiers en Corrèze, Creuse, Haute-Vienne, bénéficient pour ces travaux, de la présente convention, sous réserve de clauses plus favorables liant cette entreprise.

III. Critères complémentaires informatifs

1. Les codes APE :

- 1610 A ;
- 1610 B.

Les codes NAF :

- 0220 Z ;
- 0240 Z ;
- 0210 Z.

2. La notion d'achat de bois sur pieds en correspondance avec l'assujettissement agricole.

3. La notion de continuité de l'activité notamment en cas de 1^{re} ou 2^e transformation (annexe 1).

Article 2 | *Durée de la convention*

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 3 | *Avantages acquis*

La présente convention ne peut être cause, pour un salarié, d'une réduction des avantages individuellement acquis au titre de son contrat de travail. Dans ce cadre, le montant annuel de la rémunération des salariés, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne pourra être inférieure à la rémunération versée lors des 12 derniers mois.

Article 4 | *Dénonciation, révision de la convention et salaires*

1. Dénonciation:

La dénonciation de la convention collective est effectuée selon les formes prévues par le code du travail, par lettre recommandée ; elle donne lieu à dépôt, conformément aux articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail, D. 2231-4, D. 2231-7 et D. 2231-8 du même code.

2. Révision:

Sauf accord préalable particulier, la commission mixte se réunit sans formalité, dans les quinze jours qui suivent la parution au journal officiel d'un texte modifiant le montant du salaire minimum de croissance.

Une demande de révision peut être introduite à tout moment par l'une des parties adhérentes ou signataire ; elle doit être signifiée par lettre recommandée aux autres

organisations signataires et au service départemental de l'inspection du travail, compétent. Elle doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

En cas de révision, la commission mixte constituée comme il est de règle, étudie les modifications demandées ou le texte proposé en remplacement dans les trente jours suivant la date de réception par les services de la Direccte Nouvelle Aquitaine de la lettre recommandée demandant la révision.

Article 5 | *Égalité professionnelle/principe de non-discrimination*

Les dispositions de la présente convention sont applicables à tous les salariés sans distinction de nationalité ou de sexe, les femmes bénéficiant de droits identiques à ceux des hommes, en particulier en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la rémunération, la formation, l'affectation, la qualification, la classification, la promotion professionnelle ou la mutation.

En outre les employeurs et les salariés s'engagent à appliquer le principe de non-discrimination énoncé par l'article L. 1132-1 du code du travail.

Titre II Procédure de conciliation et de médiation

Article 6 | *Conflits individuels*

Chacune des parties aura la possibilité de soumettre les conflits individuels au conseil des prud'hommes.

Article 7 | *Conflits collectifs. Commission de conciliation*

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, de la révision, ou de la dénonciation de la présente convention, sont portés devant une commission paritaire de conciliation.

Cette commission est composée de six représentants titulaires des employeurs, et de six représentants titulaires des salariés, désignés par les organisations syndicales signataires de la présente convention.

La présidence et le secrétariat de la commission sont assurés pour chaque année civile alternativement par un représentant des employeurs et par un représentant des salariés. Les années paires la présidence est assurée par un représentant des employeurs et le secrétariat par un représentant des salariés et inversement les années impaires.

La demande de réunion de la commission de conciliation est adressée par la partie au conflit la plus diligente sous pli recommandé avec accusé de réception à chacune des autres parties et au DIRECCTE. Elle indique avec précision le motif de la demande et la date proposée pour tenir la réunion. Le président réunit la commission de conciliation susvisée dans un délai maximum d'un mois à dater de la réception de la demande. Le délai entre la convocation et la réunion ne saurait être inférieur à 8 jours, sauf accord entre les parties. La commission paritaire de conciliation entend les parties au conflit collectif, qui sont tenues de comparaître devant elle et s'efforce de les concilier.

Elle ne peut, en aucun cas, apporter de modifications à la présente convention. Les résultats des réunions de la commission paritaire de conciliation sont consignés par le

secrétaire dans un procès-verbal de conciliation totale ou partielle, de non conciliation, ou d'ajournement.

Tout procès-verbal de conciliation doit faire l'objet d'un texte signé par les parties au conflit, par le président, par le secrétaire et les membres de la commission et déposé auprès de la DIRECCTE compétente.

En cas de non conciliation ou d'ajournement, le procès-verbal est notifié aux parties dans les quinze jours suivant la réunion.

Les conflits collectifs n'ayant pas fait l'objet d'une conciliation peuvent être soumis à un arbitre choisi par accord entre les parties.

Article 7.1 | Commission paritaire d'interprétation

La commission composée, saisie et convoquée comme prévu à l'article est chargée de se prononcer sur l'interprétation des dispositions conventionnelles.

Article 7.2 | Participation aux commissions

Les employeurs sont tenus de laisser, sous forme d'autorisation d'absence, des libertés suffisantes aux salariés appelés par leur organisation syndicale à participer aux commissions mixtes paritaires d'interprétation et de conciliation. Les autorisations d'absence recouvrent la durée du trajet du lieu de travail à celui de la réunion, la durée de celle-ci, ainsi que le temps nécessaire à la préparation, fixé forfaitairement à une journée par convocation.

L'autorisation d'absence doit être demandée à l'employeur dès réception de la convocation. En cas de refus de l'employeur, motivé par une raison technique majeure, la réponse doit être notifiée par écrit à l'intéressé dans les deux jours.

Dans la limite de deux journées par année civile, un seul représentant par organisation syndicale signataire a droit au maintien de sa rémunération pendant le temps nécessaire par la tenue de la commission, sous réserve qu'il soit employé dans une entreprise comprise dans le champ d'application de la présente convention (accord national du 21 janvier 1992).

En cas de réunion supplémentaire, leur prise en charge sera soumise à l'appréciation de l'AFNCA.

Le salarié bénéficie en outre de quatre jours pour assister aux réunions de préparation ou de suivi.

Le salarié concerné reçoit la rémunération de son employeur sur présentation de la convocation visée par le Président de la commission de conciliation.

Titre III Droit syndical et liberté d'opinion

Article 8 | Droit syndical et liberté d'opinion

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du titre IV du livre 1^{er} de la 2^e partie du code du travail sont reconnus.

Aucun employeur ne peut prendre en considération l'appartenance ou la non appartenance d'un salarié ou d'un apprenti à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle pour arrêter ses décisions à son égard, notamment en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition des travaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Les employeurs et les salariés s'engagent à appliquer strictement les dispositions des textes en vigueur tendant à assurer la liberté syndicale et la protection des droits syndicaux, ainsi que leur exercice.

Titre IV Délégués syndicaux, représentation du personnel

Article 9 | *Délégués syndicaux*

Les délégués syndicaux sont désignés et exercent leur mandat conformément aux dispositions des articles L. 2143-1 et suivants du code du travail.

Les délégués syndicaux désignés dans les conditions des articles L. 2143-1 et suivants du code du travail bénéficient d'un crédit d'heures mensuel. Ce crédit est déterminé et rémunéré conformément à l'article L. 2143-13 du code du travail pour les entreprises de plus de 50 salariés. Pour les entreprises qui emploient moins de 50 salariés, le délégué syndical bénéficie d'heures rémunérées à raison de 10 heures par an.

Les absences prévues à l'alinéa précédent sont rémunérées pour les salariés payés à la tâche, selon la formule ci-après :

$$\text{Salaire du mois considéré} \times \text{nombre d'heures de délégation du mois} \\ (\text{Durée mensuelle légale du travail} - \text{nombre d'heures de délégation du mois})$$

Article 9.1 | *Absence pour exercice de la fonction syndicale*

Sur présentation du mandatement syndical au moins une semaine à l'avance, l'employeur accorde aux salariés, dans la limite d'un mandataire par entreprise, le temps nécessaire pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation syndicale.

Sous réserve des dispositions légales relatives à la durée du travail, ces absences ne sont pas rémunérées. Elles peuvent être récupérées si les parties en conviennent dans un délai de 3 mois, à compter du retour du salarié. Les heures de récupération sont alors payées au tarif des heures normales.

Par ailleurs, chaque délégué syndical peut utiliser les heures de délégations prévues à l'article L. 2143-13 du code du travail (heures de délégations de droit commun), pour participer au titre de son organisation, à des négociations ou concertations à un autre niveau que celui de l'entreprise, ou aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche.

Article 10 | *Comité social économique*

L'ordonnance n° 2017-1386 a fusionné les institutions représentatives du personnel. Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2020, les entreprises assujetties doivent mettre en place une instance unique dénommée : comité social économique.

Le comité social économique est mis en place dans les entreprises d'au moins onze salariés. Sa mise en place est obligatoire si cet effectif est atteint pendant douze mois consécutifs.

Les modalités de calcul de l'effectif sont prévues aux articles L. 1111-2 et L. 1251-54 du code du travail.

Les attributions du CSE sont définies en fonction de l'effectif (+ ou – 50 salariés) par les articles L. 2312-5 et suivants du code du travail.

L'organisation et le déroulement des opérations électorales du CSE devront être conformes aux dispositions du code du travail (L. 2314-4 et suivants du code du travail).

Article 10.1 | *Valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical*

Conformément aux dispositions légales les représentants du personnel élus ainsi que les titulaires d'un mandat syndical devront bénéficier :

- d'une progression de salaire garantie sans discrimination, dans la même catégorie professionnelle et sur une ancienneté comparable ;

- d'un entretien de début et de fin de mandat permettant de valoriser les connaissances acquises durant l'exercice de ces mandats.

Titre V Classification des emplois

La présente classification des emplois se réfère expressément à la classification des accords nationaux du 28 avril 1988 (personnel ouvrier des scieries agricoles) et du 12 juillet 1989 (personnel administratif, technique, commercial, agents de maîtrise et cadres).

Article 11 | *Nomenclature et classification*

I. Nomenclature des métiers de la forêt :

1. Ouvrier forestier :

- sa tâche consiste à réaliser l'ensemble des travaux d'entretien des peuplements forestiers ;
- planter/dégager les essences indésirables dans les jeunes peuplements forestiers ;
- tailler/élaguer/dépresser ;
- il effectue des travaux de préparation ou reboisement, il doit également entretenir les routes forestières, les limites de parcelles, abattre les arbres de faibles diamètres. Son travail est essentiel car il conditionne l'avenir de la parcelle.

Compétences requises : connaissances de la sylviculture/autonomie.

2. Bûcheron/ouvrier d'exploitation forestière :

a) Grumes : feuillus et résineux.

b) Piquets châtaigniers :

- piquets (diamètres de 5 à 20 cm) longueur de 1,80 m à 3 m ;
- perches grandes longueurs, de plus de 3,10 m.

c) Papeterie et Billon :

- résineux de 2 à 3,5 m ;
- feuillus de 2 à 3,5 m ;
- éclaircies feuillus et résineux, bois toute longueur.

d) Bois de feu :

- en 2 m ;
- en 4 m.

3. Chauffeur grumier-conducteur de véhicules grumiers et de grues portées

Descriptif de l'activité :

Il transporte les bois abattus à l'aide d'un camion grumier depuis leur aire de dépôt, en bord de route ou de piste forestière, jusque chez les entreprises utilisatrices de bois. Le déchargement et le chargement se font grâce à une grue et un grappin dont le camion est équipé. Suivant le niveau de responsabilité, le chauffeur gère les tournées.

Compétences requises :

La sécurité, élément indispensable. Connaître la législation sur le transport. Il doit connaître les essences de bois et les différents produits fonction du cahier des charges des clients.

Il doit être capable d'effectuer l'entretien de premier niveau de son équipement, avoir des connaissances en mécanique, hydraulique, électricité.

Autonome, sens des contacts humains.

4. Conducteur d'engin forestier

Conducteur de machine d'exploitation forestière.

a) Spécialité machine à abattre :

Il exécute des travaux d'abattage, d'ébranchage et de tronçonnage. Il peut occasionnellement utiliser une tronçonneuse manuelle et peut faire seul le choix des arbres à abattre.

Le poste nécessite d'utiliser : joysticks/ordinateur de bord et logiciels de commande, bras articulé, téléguidé et outil de coupe précis.

b) Spécialité débardeur (bois portes)/débusqueur (bois tirés) : (2 types d'engins).

Le débardage consiste à évacuer les produits issus de la coupe, les sélectionner et les transporter en "bordure de route" pour être stockés puis repris par un transporteur.

Compétences requises pour tous les conducteurs d'engins forestiers :

Habileté et connaissance du milieu forestier et de ses contraintes. Le conducteur d'engin doit posséder des connaissances en sylviculture afin de différencier les essences d'arbres. Il doit maîtriser la connaissance du milieu forestier et de ses contraintes environnementales. Sa dextérité et sa maîtrise de l'espace lui permettent de franchir les obstacles et de préserver l'environnement du sous-bois.

Il doit avoir des connaissances en mécanique, électricité, hydraulique et informatique. Il doit assurer les premiers dépannages et réaliser l'entretien quotidien de son matériel.

5. Commercial/interface entre les propriétaires forestiers et les entreprises :

- achat et vente de bois ;
- évaluation des volumes et qualités et quantités de bois ;
- négociation – achat et vente de bois ;
- organisation et suivi des travaux (administratif et technique) et des transports ;
- gestion des stocks ;
- encadrement des équipes internes ou sous-traitantes.

Compétences requises :

Excellente connaissance des marchés, du terrain, des produits forestiers.

Capacité d'organisation et de gestion administrative de chantier. Très autonome/rigoureux dans le suivi des chantiers et des stocks disponibles.

6. Charge des techniques forestières :

■ Agent d'exploitation :

Maîtrise des techniques et connaissances sylvicoles pour :

- suivi d'un document de gestion ;
- montage et suivi dossiers de subvention ;
- conseil et devis de travaux forestiers ;
- suivi de ces travaux et encadrement de la sous traitance ;
- préparation de la facturation client et sous-traitant.

■ Responsable d'exploitation interface entre les propriétaires forestiers et les entreprises :

Agent de maîtrise autonome et devant savoir gérer des équipes en interne ou en sous traitance.

Maîtrise des techniques et connaissances en exploitation forestière pour :

- achat de bois auprès des propriétaires ;
- vente de bois sur pied ou bord de route ;

- suivi administratif et demandes d'autorisations (Mairie, Conseil général...) ;
- suivi des travaux d'exploitation et encadrement de la sous traitance ;
- gestion des stocks bois et livraisons ;
- facturation sous-traitant et client bois.

Agent de maîtrise autonome et devant savoir gérer des équipes en interne ou en sous traitance.

7. Administratifs

a) Fonction d'exécution : saisie, téléphone, courrier.

Compétences requises :

Utilisation de logiciels usuels et de courriels.

b) Fonction de gestion :

- du personnel ;
- comptable (analyse, banque...).

Compétences requises :

Utilisation de logiciels spécifiques, capacité d'analyse et de traitement, élaboration de courriers usuels.

c) Fonction commerciale et logistique :

- relation clients ;
- relation fournisseurs ;
- organisation de transport ou de production (échéanciers).

Compétences requises :

Connaissance de la filière, maîtrise des nouvelles technologies de l'information, connaissances des produits et des services.

8. Cadres

a) Fonction managériale :

- animation d'équipe ;
- prérogative du chef d'entreprise en matière de pouvoir réglementaire.

b) Fonction technique et commerciale :

- gestion de production ;
- gestion d'un secteur technique ;
- animation d'équipe commerciale.

Compétences requises :

- formation supérieure ;
- capacité à apprendre, comprendre, à analyser ;
- capacité d'adaptation ;
- capacité à décider.

II. Nomenclature des métiers de la scierie :

1. Responsable de production/responsable de scierie/ingénieur de production :

- élabore le programme de production en fonction des commandes et des approvisionnements et en assure la réalisation ;
- il encadre/anime les équipes, il organise le planning et répartit le travail ;
- assure la coordination avec les services connexes ;
- optimise les flux et les moyens de production ;
- utilise les outils de gestion et les indicateurs de production ;

- selon la taille de l’entreprise, il participe à l’amélioration et au développement des processus et procédés de production ;
- chargé de l’application des normes de sécurité et environnementales.

2. Mécanicien Affuteur :

- chargé de la maintenance des machines de sciage et de l’entretien/réparation des outils de coupe ;
- veille au bon fonctionnement de l’outil de production en appliquant des programmes et plannings de maintenance préventive ;
- assure le réglage des machines ;
- travaille en collaboration étroite avec le responsable de production ;
- connaissances approfondies dans deux spécialités (pneumatique/mécanique/hydraulique/électrique/automatisme) ;
- spécialisé dans les scieries plus importantes.

3. Conducteur de ligne de sciage/opérateur de scierie :

- très bonne connaissance du bois et des différentes essences ;
- maîtrise des techniques de réglage et de conduite de machine afin de s’adapter aux imperfections du bois, d’optimiser la coupe pour réduire les pertes matières ;
- assure l’entretien de premier niveau de sa machine ;
- participe au montage des lames de coupe ;
- contrôle la qualité du sciage ;
- connaissance en automatisme et informatique indispensable ;
- maîtrise des plans de débit.

4. Conducteur d’engins de manutention (chargeur/pelle hydraulique) :

- il approvisionne la ligne de sciage fonction des plannings de production ;
- il charge les camions ;
- il approvisionne le parc de tri et participe au tri des bois ;
- il organise le parc de stockage de bois ronds fonction des plages de diamètre de bois triés ;
- il entretient son matériel ;
- connaissance des bois et essences indispensables ;
- il réceptionne les camions de bois ronds.

5. Opérateur de scierie, parc à bois – cariste (classeur/déligneuse/empileuse/cariste) :

- travaille sur machine assistée et/ou automatisée ;
- assure le tri et le contrôle qualitatif des produits sciés ;
- réalise la maintenance de premier niveau sur le matériel confié et l’identification de problèmes techniques ;
- réalise le chargement des camions en respectant l’ordre de chargement ;
- réalise le colisage et l’identification des paquets ;
- participe au contrôle des stocks de produits finis fonction du cahier des charges des clients.

6. Employé (e) administratif et comptable :
- réalise l'enregistrement des réceptions et livraisons ;
 - réceptionne et distribue le courrier ;
 - contrôle les factures fournisseurs ;
 - standard téléphonique ;
 - tâches administratives ;

Classification des emplois du personnel rémunéré au temps

Les classifications des différents emplois sont réparties suivant les catégories professionnelles, dans les articles ci-dessous :

Article 11.4.1 Personnel ouvrier de production

Article 11.4.2 Personnel administratif, technique, commercial

Article 11.4.3 Personnel agent de maîtrise

Article 11.4.4 Personnel cadre

Chaque salarié concerné par cet accord doit être classé à l'un des niveaux ou échelons prévus dans cette classification suivant les fonctions ou activités exercées.

Le personnel qui occupe un poste d'un niveau inférieur à son niveau de formation, ne peut prétendre à un échelon ou à un niveau correspondant à cette formation. L'échelon et le niveau correspondent à la fonction ou l'activité réellement exercée.

Article 11.1 | *Coordination des différentes classifications*

Cet ensemble de grilles ou classifications constitue un tout cohérent déterminé de façon identique et qui permet le passage de l'une à l'autre des classifications en fonction de l'évolution des emplois et des qualifications des salariés.

Article 11.2 | *Salaires minimaux*

Pour chaque échelon hiérarchique, le salaire minimal représente le niveau au-dessous duquel aucun salarié de l'échelon considéré ne peut être rémunéré, sauf exceptions temporaires mentionnées dans les articles suivants.

Les salaires minimaux applicables aux différentes catégories sont fixés dans une annexe I ci-jointe.

Article 11.3 | *Clause de révision de la classification d'un salarié*

Lorsque le contenu du poste de travail ou de la fonction est substantiellement modifié ou que le salarié peut faire état d'un acquis récent de formation lui permettant de valoriser les responsabilités qui lui sont déléguées, la classification de l'intéressé sera réexaminée, à l'initiative de l'employeur ou du salarié, et éventuellement modifiée.

Article 11.4.1 | *Classification du personnel ouvrier*

Niveau 1 Personnel effectuant des travaux élémentaires

Travaux d'exécution facile, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières.

Sans participation directe à la production.

Sans travail autonome sur machine de transformation du produit.

AB coef. 100.

Niveau 2 Personnel effectuant des travaux simples

Travaux sans difficulté particulière dont l'exécution requiert un temps d'adaptation minimum, par habitude ou acquisition de savoir-faire et selon des consignes précises fixant la nature du travail à réaliser.

Sans incidence sur la qualité du produit : notamment par l'utilisation de machine de transformation préréglée et de maniement simple, C coef. 105.

Où l'attention et l'intervention de l'opérateur sont nécessaires à l'obtention de la qualité requise, D coef. 110.

Niveau 3 Personnel effectuant des travaux combinés

Travaux constitués par l'enchaînement de différents travaux simples selon un mode détaillé.

Requérant des connaissances usuelles de calcul et de lecture, E coef. 115.

Nécessitant des connaissances techniques, F coef. 125.

Autonome dans le choix des meilleures solutions de réalisation, G coef. 135.

Niveau 4 Personnel effectuant des travaux complexes

Travaux mettant en application des connaissances professionnelles et requérant une dextérité ou une pratique suffisante pour respecter les normes de qualité au besoin par un réglage continu sur la machine.

Dont il définit le mode opératoire, H coef. 150.

Dans tous les domaines de sa spécialité ou ayant des effets sur la distribution du travail dans un atelier, I coef. 170,

Et délicats supposant une parfaite maîtrise des données professionnelles ou associant diverses techniques parfaitement maîtrisées, J coef. 200.

Article 11.4.2 | Classification du personnel administratif, commercial, technique et agents d'exploitation

ACT1

Personnel effectuant des tâches d'exécution évidente, sans mise en jeu de connaissances particulières, conformément à des procédures sans initiative de la part de l'intéressé (administratifs : fonction d'exécution, fonction de gestion ou fonction commerciale et logistique). Coefficient 100.

ACT2

Personnel effectuant des tâches d'exécution simple, nécessitant une pratique ou une dextérité acquise :

- 1^{er} échelon : appliquant des procédures préétablies de caractère répétitif ou données cas par cas. Coefficient 110 ;
- 2^e échelon : ordonnant ou répartissant son travail en fonction des instructions reçues (conducteur grumier, conducteur spécialisé débardeur/débusqueur). Coefficient 120.

ACT3

Personnel effectuant des tâches diversifiées requérant un ensemble d'éléments ou de consignes techniques dont le traitement demande une pratique professionnelle ou peut faire l'objet d'une adaptation des connaissances acquises :

- 1^{er} échelon : mise en œuvre de procédures définies et combinées (conducteur de ligne de sciage, employé administratif et comptable, agents d'exploitation). Coefficient 135 ;
- 2^e échelon : mise en œuvre de procédures dont la réalisation nécessite réflexion, contrôle, recherche d'information (conducteur spécialisé, machine à abattre). Coefficient 150.

ACT4

Personnel effectuant des tâches complexes spécifiques pour lesquelles en fonction de connaissances professionnelles acquises liées à l'utilisation de procédures, méthodes, organisation ou technique, il analyse et interprète les données ou informations transmises pour adapter le mode de réalisation. Coefficient 170.

ACT5

Personnel effectuant des tâches complexes pour lesquelles en fonction de ses connaissances professionnelles il détermine le mode de réalisation.

- 1^{er} échelon : la réalisation des tâches influe sur la qualité des travaux auxquels le salarié concourt. Coefficient 190 ;
- 2^e échelon : la réalisation des tâches influe sur l'efficacité de l'organisation interne. Coefficient 210.

ACT6

Personnel effectuant des tâches ou des travaux d'un niveau professionnel élevé acquis par formation exigeant des connaissances techniques approfondies ou reconnue par une expérience significative antérieure.

- 1^{er} échelon : ces tâches ou travaux de par leur incidence supposent de la part de l'intéressé le choix des actions nécessaires pour remplir les objectifs déterminés. Coefficient 240 ;
- 2^e échelon : de plus il élabore des propositions de modifications des méthodes, procédés et moyens pour améliorer les objectifs donnés. Coefficient 270.

Article 11.4.3 | *Classification du personnel agent de maîtrise et responsables d'exploitation*

Le personnel agent de maîtrise assure les responsabilités techniques et humaines nécessaires à l'encadrement d'un groupe de travail.

À son niveau, il s'assure de la bonne réalisation du produit et de l'utilisation convenable des équipements.

Dans le cadre de directives ou sous le contrôle d'un supérieur, il accueille les salariés, leur apporte les instructions, aides et conseils nécessaires à l'exécution du travail et leur explique les informations et décisions professionnelles et techniques. Il relaie les informations sociales transmises par la direction. Il anime l'équipe de travail. Il participe à l'appréciation des compétences, à l'amélioration des mesures d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail.

AM1

Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire. Il veille à l'exécution de ces travaux dans le respect des normes de façonnage ou d'usinage.

Il s'assure du respect des consignes de sécurité. Il a autorité pour faire appliquer les règles d'organisation interne (responsable d'exploitation, commerciaux). Coefficient 190.

AM2

Agent de maîtrise organisant les travaux, y participant éventuellement et prenant des initiatives.

- 1^{er} échelon : agent de maîtrise prenant des initiatives et apportant les modifications ponctuelles sur l'organisation de son équipe, sur les interventions nécessaires à la réalisation du produit aux normes et qualité exigées. Coefficient 230 ;

- 2^e échelon : agent de maîtrise apportant une assistance technique et décidant des modifications techniques nécessaires à l’obtention du produit aux normes et qualités exigées. Coefficient 270.

AM3

Agent de maîtrise disposant d’une autonomie et/ou d’un pouvoir de décision sur le personnel qu’il dirige dans le cadre de ses fonctions.

- 1^{er} échelon : il assiste la direction ou un cadre pour élaborer les programmes de production. Coefficient 320 ;
- 2^e échelon : il assure la gestion des programmes de production et leur exploitation à l’aide des moyens mis à sa disposition. Coefficient 370.

Article 11.4.4 | *Classification du personnel cadre*

Le cadre assure dans l’exercice de ses responsabilités une fonction essentielle pour l’entreprise. Chargé de répondre à un objectif global, il dispose d’une liberté d’action dont la contrepartie réside dans les initiatives qu’il doit prendre. À son niveau des connaissances confirmées des hommes, des outils, des produits, sont nécessaires pour engager les actions, faire face aux événements. Le sens de l’encadrement, de l’animation sont indispensables pour communiquer au personnel les décisions prises et veiller à leur application effective.

C1

Personnel issu d’un enseignement supérieur technique, scientifique, commercial ou équivalent, pendant la période de probation dans l’entreprise qui suit l’obtention du diplôme. Coefficient 280.

C2

Personnel responsable de l’organisation des actions, travaux ou réalisations dans un secteur déterminé ou une fonction précise, ou

Personnel titulaire d’une expérience professionnelle confirmée et ayant suivi avec succès, avec l’accord de l’entreprise, un stage ou une formation d’approfondissement, de perfectionnement ou de recyclage pour avoir en charge la responsabilité d’un secteur déterminé ou d’une fonction précise. Coefficient 360.

C3

Personnel responsable d’unité de production ou d’un établissement de moins de 50 salariés et ayant les prérogatives d’un chef d’établissement. Coefficient 420.

C4

Personnel responsable d’un service ou d’une fonction nécessitant la coordination d’autres secteurs ou dont l’activité détermine les actions ou objectifs d’autres services, fonctions ou secteurs, et ayant reçu une délégation de pouvoir clairement définie. Coefficient 460.

C5

Personnel responsable de la coordination de plusieurs secteurs ou services analysant leurs résultats et participant à l’élaboration des plans généraux. Coefficient 480.

C6

Personnel responsable d’unité de production ou d’un établissement d’au moins 50 salariés et ayant les prérogatives d’un chef d’établissement. Coefficient 510.

C7

Personnel assurant l'élaboration et la mise en œuvre des plans et budgets généraux de l'entreprise. Coefficient 550.

C8

Personnel assurant la direction de l'entreprise. Coefficient 600.

Article 11.5 | *Correspondance entre les diplômes professionnels de l'industrie du bois et les classifications et changement de catégorie professionnelle*

Pour son premier emploi dans la profession (salarié embauché juste après l'obtention de son diplôme), le salarié pourra être classé au niveau minimum indiqué aux articles 11.4.4 de la présente convention ; un entretien individuel comprenant obligatoirement une réflexion sur le coefficient achèvera la période probatoire. Cette période probatoire peut être de quatre mois, et pourra être renouvelée une fois.

Pour les salariés qui changent de poste au sein de l'entreprise (passage sur un poste d'agent de maîtrise ou de cadre) une période probatoire de 3 mois est prévue, renouvelable une fois pour les cadres sur accord expresse des parties. Cette période ayant pour objet de permettre aux parties de mesurer et d'appréhender toutes les incidences induites par la prise de ce nouveau poste. Dans l'hypothèse où la période ne serait pas concluante, le salarié retrouvera son poste précédent ou un emploi équivalent.

Titre VI Rémunération et salaires des salariés rémunérés au temps

Article 12 | *Salaires et primes*

a) Salaires

À compter du 1^{er} Janvier 2003 tous les salariés au temps, non bénéficiaires de conventions de forfait, sont mensualisés sur la base de 151,67 heures dès le premier mois complet de leur embauche, quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Les rémunérations minima des salariés forestiers à la tâche font l'objet du titre IX-1.

b) Prime d'ancienneté

Cette disposition ne s'applique qu'au personnel payé au temps.

1. Principe

À partir de la deuxième année de présence dans l'entreprise il est attribué à chaque date anniversaire de présence la valeur d'un point d'ancienneté selon le tableau suivant :

Durée de présence	Points d'ancienneté attribués à chaque date anniversaire	Cumul des points d'ancienneté
1 an	0 point	0 point
2 ans	2 points	2 points
3 ans	1 point	3 points
4 ans	1 point	4 points
5 ans	1 point	5 points
6 ans	1 point	6 points
7 ans	1 point	7 points
8 ans	1 point	8 points
9 ans	1 point	9 points

Durée de présence	Points d'ancienneté attribués à chaque date anniversaire	Cumul des points d'ancienneté
10 ans	1 point	10 points
11 ans	1 point	11 points
12 ans	1 point	12 points
13 ans	1 point	13 points
14 ans	1 point	14 points
15 ans	1 point	15 points

La prime d'ancienneté est versée mensuellement et figure à part sur le bulletin de salaire. Elle suit les variations de la valeur du point d'ancienneté.

Les salariés embauchés à temps partiel perçoivent une prime d'ancienneté calculée sur les bases précédentes, proratisée en fonction de la durée mensuelle du travail prévue au contrat et 151,67 heures par mois, ou à la durée normale du travail pratiquée dans l'entreprise si elle est inférieure à 151,67 heures.

Cette prime se substitue dans le cadre de la nouvelle classification à toute autre prime de même nature, étant entendu que le salarié bénéficie de la garantie ci-après énoncée.

2. Garantie apportée aux salariés bénéficiaires d'un avantage d'ancienneté

Les salariés qui bénéficient déjà d'une prime d'ancienneté au jour de l'entrée en vigueur dans l'entreprise de la présente convention, conserveront leur avantage personnel dans les conditions suivantes :

- le montant de la prime sera converti en nombre de points arrondi au nombre entier supérieur le plus proche ;
- les salariés conserveront, au titre de la prime d'ancienneté, ce nombre de points auquel viendront s'ajouter les points des années suivantes dans la limite des 15 années civiles d'ancienneté.

3. La valeur de ce point d'ancienneté est fixée par l'accord national, et rappelé en annexe I.

Article 13 | *Avantages et indemnités diverses des salariés forestiers*

On entend par salarié forestier celui qui exerce son activité sur les chantiers en forêt.

1. Repas :

Pour les salariés qui travaillent en forêt (coupe, débardage, transport ou activités au titre des techniques commerciales), l'indemnité de repas est forfaitisée à 3,2 fois le minimum garanti par journée effectuée en forêt.

2. Grands déplacements :

Au-delà de 100 km, une nuitée sera remboursée aux frais réels en accord avec l'employeur (soirée étape).

Titre VII Paiement de salaires

Article 14 | *Paiement des salaires du personnel payé au temps*

La mensualisation des salariés rémunérés au temps est obligatoire dès le premier mois complet de leur embauche. Ils sont payés une fois par mois au plus tard le 10^e jour ouvré du mois suivant.

Les salariés peuvent en accord avec leur employeur percevoir un acompte.

Leur rémunération est basée sur un horaire mensuel déterminé qui peut être indépendant du nombre de jours ouvrés travaillés dans le mois.

Article 14.1 | *Personnel bénéficiant de conventions de forfait*

Il est rappelé que les salariés des entreprises peuvent bénéficier des différentes modalités d'aménagement du temps de travail prévues par l'accord national du 23 décembre 1981 modifié par l'ensemble de ses avenants.

À ce titre, il peut notamment être conclu avec l'accord écrit des salariés concernés, une convention de forfait sur une base mensuelle en heures incluant le paiement des heures supplémentaires correspondant à la durée mensuelle du travail définie ainsi que les bonifications ou majorations légales.

En ce qui concerne le personnel d'encadrement et le personnel itinérant non cadre, il peut être défini une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail en application des dispositions de l'accord du 13 novembre 2000, relatif aux modalités d'application de la réduction du temps de travail du personnel d'encadrement des scieries agricoles et des exploitations forestières.

De même, en application du même accord, une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail peut être conclue avec les cadres.

En cas de recours à une convention de forfait annuel en heures ou en jours, l'employeur devra respecter les dispositions de l'article L. 3121-65 du code du travail. À ce titre, devra être prévu un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. L'employeur devra s'assurer que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires. Il devra également définir la période de référence et l'impact des arrivées, départs et absence sur la rémunération. Enfin, il lui appartiendra de prévoir les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnection.

Article 15 | *Établissement d'un bulletin de paie*

L'employeur doit remettre à chaque salarié, à l'occasion du paiement de sa rémunération, une pièce justificative dite « bulletin de paie », conforme à la réglementation en vigueur.

Titre VIII Temps de travail

L'accord du 23 décembre 1981 sur la durée du temps de travail en agriculture modifié par ses avenants ultérieurs est applicable aux employeurs et aux salariés relevant du champ d'application territorial de la présente convention.

Article 16 | *Durée du travail*

Comme énoncé par l'article L. 713-2 du code rural et de la pêche maritime : en matière de durée du travail, le code du travail s'applique aux salariés mentionnés à l'article L. 713-1 du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des dispositions pour lesquelles le code rural et la pêche maritime a prévu des dispositions particulières. Aussi, sauf dispositions spécifiques du code rural et de la pêche maritime, les articles L. 3121-1 et suivants du code du travail, s'appliquent ainsi que l'accord national du 23 décembre 1981 et l'ensemble de ses avenants concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 17 | *Heures supplémentaires*

Les modalités de calcul et de paiement des heures supplémentaires sont fixées par la réglementation en vigueur et les règles spécifiques de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié par ses avenants.

Article 18 | *Repos hebdomadaire et jours fériés*

a) Repos hebdomadaire

Le dimanche est le jour de repos hebdomadaire. Les salariés des entreprises dont l'horaire est établi sur 5 jours bénéficient de deux jours de repos. Toutefois, le salarié bénéficie à sa demande d'un repos de deux jours consécutifs au moins une fois toutes les 2 semaines.

Le repos hebdomadaire peut être suspendu 6 fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles, et sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé. Conformément à l'article R. 714-10 du code rural, l'employeur informe l'inspecteur du travail des raisons qui motivent cette suspension en indiquant la date et la durée de la suspension, les personnes concernées et la date à laquelle elles bénéficient d'un repos compensateur.

En outre, les heures effectuées le dimanche donneront lieu à un paiement majoré de 100 %.

b) Jours fériés

Tous les jours fériés légaux sont normalement chômés et payés lorsqu'ils surviennent un jour normalement ouvré dans l'entreprise. Les jours fériés sont les suivants :

1^{er} janvier.

Lundi de Pâques.

1^{er} Mai .

8 Mai.

Ascension.

Lundi de Pentecôte.

14 Juillet.

15 août.

1^{er} novembre.

11 Novembre.

Noël.

Sous réserve des dispositions particulières prévues par le code du travail pour le 1^{er} mai, le chômage du jour férié ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération qui aurait été obtenue si ce jour avait été travaillé.

Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à un mois de date à date, lors de la survenance d'un jour férié légal chômé, les indemnités de jours fériés versées au cours du mois ne peuvent dépasser au total 3 % du montant total du salaire.

Si, à titre exceptionnel un jour férié devait être travaillé sur demande de l'employeur, le paiement des heures effectuées ce jour-là sera majoré de 100 %.

Titre IX Embauche. Essai. Suspension. Cessation du contrat de travail

Article 19 | *Conditions d'embauchage*

L'âge d'admission aux travaux forestiers est impérativement fixé à 18 ans. L'emploi des jeunes de moins de 18 ans est interdit sur les coupes et sur les "machines dangereuses".

Toutefois, les jeunes de moins de 18 ans, titulaires d'un diplôme professionnel ou dans le cadre de leur formation professionnelle sont autorisés, sous réserve d'avoir établi une déclaration de dérogation en accord avec l'organisme de formation (école

ou CFA) et dans le respect des conditions posées par les articles R. 4153-40 à 4153-45 du code du travail :

- à utiliser les “machines dangereuses” pour effectuer des travaux forestiers sur les chantiers ;
- en ce qui concerne les scieries, à utiliser les machines à bois relevant de la catégorie “machines dangereuses” ;
- cette dérogation n’est pas possible pour les stages d’initiation et stages d’application en milieu professionnel.

Article 20 | Période d’essai

Dans le cas d’un contrat à durée indéterminée, et, sauf accord contraire écrit entre les parties lors de l’embauche, tout engagement est réputé conclu à l’essai.

La durée de la période d’essai est fixée à deux mois de travail effectif pour les agents de production et le personnel administratif, trois mois pour le personnel technique, commercial et la maîtrise, quatre mois pour les cadres.

Durée	Salaires concernés
2 mois	Agents de production Personnel administratif
3 mois	Personnel technique, commercial et maîtrise – conducteurs de poids lourd, d’engins de levage et manutention – mécaniciens – conducteurs d’engins de débardage de débusquage ou de récolte
4 mois	cadres

Durant la période d’essai, le salarié est payé au niveau correspondant à la qualification pour laquelle il a été embauché.

Un renouvellement de la période d’essai est possible sous réserve d’un entretien motivé dans les 15 jours qui précèdent le terme de la période prévue.

Conformément aux dispositions légales la rupture de l’engagement pendant la période d’essai peut intervenir en respectant les délais de prévenance suivants :

- rupture à l’initiative de l’employeur :
 - 24 heures en cas de présence < à 8 jours ;
 - 48 heures entre 8 jours et un mois de présence ;
 - 2 semaines après un mois de présence ;
 - 1 mois après trois mois de présence ;
- rupture à l’initiative du salarié :
 - 24 heures si la durée de présence < 8 jours
 - 48 heures en cas de présence > à 8 jours.

À l’issue de la période d’essai, toute poursuite des relations contractuelles, notifiée ou non, rend l’embauche effective.

La période d’essai des contrats à durée déterminée est définie par le code du travail (art. L. 1242-10).

Article 21 | Contrat d’engagement

Il est établi pour chaque salarié, lors de l’embauche ou au plus tard dans les huit jours, un contrat de travail écrit en deux exemplaires originaux signés par l’employeur et par le salarié, et dont chacun d’eux conserve un exemplaire par devers lui.

Cet écrit précise :

- le type de contrat ;
- la date d’effet ;
- la période et les conditions d’emploi ;
- l’emploi ou le poste à tenir avec la qualification reconnue ou le coefficient correspondant ;
- les conditions particulières de travail (notamment celles relatives à la sécurité) ;
- la durée hebdomadaire, mensuelle, ou annuelle du travail ;
- la rémunération convenue ;
- la référence à la présente convention et au règlement en vigueur dans l’entreprise ;
- le livret d’accueil (information relative à la sécurité, prévoyance, mutuelle, et condition de circulation dans l’entreprise).

En cas de contrat à temps partiel, celui-ci devra en outre comprendre les mentions spécifiques prévues pour ce type de contrat par le code du travail.

Toute modification d’un élément fondamental du contrat de travail, par l’une des parties, doit être acceptée par l’autre. Cet accord fait l’objet d’un avenant écrit et signé au texte d’origine.

En cas d’embauche en contrat à durée déterminée, les mentions particulières prévues par le code du travail pour ce type de contrat devront être respectées (définition précise du motif, date de fin, durée minimale notamment). Un exemplaire du contrat à durée déterminée devra être remis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant l’embauche.

Article 22 | Délai-congé ou préavis

Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à tout moment à l’initiative de l’une ou l’autre des parties contractantes, sous réserve que soit respecté le délai congé.

Licenciements :

	Ouvriers	Personnel administratif, commercial et technique Agents de maîtrise	Cadres
Ancienneté < 2 ans	1 mois	2 mois	3 mois
Ancienneté > 2 ans	2 mois	2 mois	3 mois

Pour les travailleurs handicapés visés à l’article L. 5213-1 du code du travail, la durée du délai congé est doublée.

Démissions :

	Ouvriers	Personnel administratif, commercial et technique Agents de maîtrise	Cadres
Ancienneté < 2 ans	1 mois	1 mois	1 mois
Ancienneté > 2 ans	2 mois	2 mois	2 mois

Article 23 | Cessation du contrat

Le licenciement ou la constatation de la rupture du contrat par l’employeur donne lieu à convocation du salarié à un entretien préalable, par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, indiquant l’objet de la convocation les lieux et l’heure

de l'entretien ainsi que la possibilité de se faire assister par un délégué du personnel, ou si l'entreprise n'en possède pas, par un autre salarié de l'entreprise ou à défaut, par le conseiller du salarié. L'entretien a lieu dans un délai qui ne peut être inférieur à 5 jours ouvrables suivant la présentation ou la remise de la convocation, afin que le salarié puisse organiser sa réponse. La notification de la décision prise est faite par lettre recommandée avec accusé de réception.

La démission du salarié doit être notifiée par écrit à l'employeur.

Article 23.1 | *Licenciement économique*

Le licenciement pour motif économique doit répondre aux procédures résultant des articles L.1233-1 et suivants du code du travail.

Article 23.2 | *Licenciement des salariés protégés*

Le licenciement des salariés protégés tels que définis par le code du travail est soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

Article 23.3 | *Temps d'absence pour recherche d'un emploi*

En cas de licenciement, pendant la période de préavis, les salariés sont autorisés à s'absenter pour recherche d'emploi à raison de 8 demi-journées par mois et de 10 jours au plus.

Ces absences sont fixées par accord entre les parties et pourront être regroupées, fractionnées ou bloquées en fin de préavis. En cas de désaccord, la moitié sera prise au choix de l'employeur, et l'autre moitié, au choix du salarié.

Le salarié ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir des présentes dispositions à partir du moment où il a trouvé cet emploi.

Ces absences pour recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction de la rémunération.

Article 23.4 | *Cessation du contrat à durée déterminée*

Les règles relatives à la cessation du contrat à durée déterminée sont celles fixées par le code du travail, y compris le versement éventuel de l'indemnité de fin de contrat.

Article 23.5 | *Liste des documents à remettre*

Au moment de la rupture de son contrat, l'employeur doit délivrer au salarié :

- son solde de tout compte, dont l'intéressé peut donner ou non reçu à l'entreprise ;
- son certificat de travail ;
- une attestation pôle emploi destinée à lui permettre de faire valoir ses droits à l'assurance chômage ;
- un écrit relatif à la portabilité des garanties de santé et de prévoyance ;
- s'il y a lieu, un récapitulatif de l'épargne salariale ;
- le cas échéant un bordereau individuel d'accès à la formation ;

Article 24 | *Suspension du contrat de travail et réintégration*

Maladies et accidents

Les absences justifiées par incapacités résultant de maladies ou d'accidents, et dont l'employeur a été avisé, sauf cas de force majeure, par une notification de l'intéressé dans les quarante-huit heures, à laquelle est joint un certificat médical indiquant la durée de l'absence, ne constituent pas un motif de rupture de contrat de travail, mais une simple suspension de celui-ci.

Titre X Apprentissage

Article 25 | *Contrat d'apprentissage*

On désigne par "apprenti", celui ou celle qui est lié à l'entreprise par un contrat d'apprentissage établi conformément aux dispositions du titre II du livre II de la 6^e partie du code du travail.

Article 26 | *Conditions de l'apprentissage*

Les employeurs et salariés s'emploieront à faire profiter les jeunes d'un apprentissage méthodique et efficace des professions forestières et du débitage du bois, dans le but de former des ouvriers et agents de maîtrise qualifiés.

Au cours de l'apprentissage, le souci de la formation à donner à l'apprenti doit passer avant le souci de la production. Les apprentis peuvent cependant effectuer des travaux utilisables sous réserve que ceux-ci soient utiles à l'accroissement de leurs connaissances et soient sélectionnés selon une progression minutieuse.

Article 27 | *Cours professionnels*

L'employeur donnera toutes facilités à l'apprenti pour suivre les cours professionnels, même si lesdits cours ont lieu pendant les heures normales de travail. Les apprentis devront justifier leur absence à la demande de l'employeur par la présentation à celui-ci d'un certificat d'inscription et d'assiduité à un cours professionnel. Il ne peut être effectué à ce titre ni retenue de salaire, ni réduction de congés payés.

Titre XI Congés et absences

Article 28 | *Congés annuels*

Tout salarié a droit chaque année à un congé à la charge de l'employeur. Chaque mois de travail ouvre droit à un congé de 2,5 jours ouvrables, c'est-à-dire 30 jours ouvrables de repos (5 semaines) pour une année complète de travail (1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours). L'employeur définit, après avis le cas échéant des IRP, la période de congés et l'ordre des départs conformément aux dispositions de l'article L. 3141-16 du code du travail.

Pendant les congés :

- l'employeur verse au salarié une indemnité de congés payés ;
- si le salarié tombe malade, la durée des congés n'est pas en principe prolongée ;
- s'il y a un jour férié habituellement chômé, la durée est prolongée d'une journée.

Les congés payés concernent tout salarié quel que soit leur emploi du temps, leur catégorie, ou leur qualification, la nature de leur rémunération et leur horaire de travail. Le salarié à temps partiel a les mêmes droits que le salarié à temps complet.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3141-12 du code du travail les congés peuvent être pris dès l'embauche.

Les salariés intérimaires perçoivent une indemnité de congés payés quelle que soit la durée de la période travaillée.

Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée perçoivent une indemnité compensatrice de congés payés dès lors que le régime de congés payés applicable dans l'entreprise ne leur permet pas une prise effective de ces congés.

La période de référence commence le 1^{er} juin de l'année civile précédente et se termine le 31 mai de l'année civile en cours.

Sont assimilés à un mois de travail effectif les périodes équivalentes à 4 semaines ou à 24 jours de travail.

En l'absence de dispositions conventionnelles ou d'usage, l'employeur fixe, après consultation des représentants du personnel, la période ordinaire des congés dans l'entreprise. Cette période, qui inclut celle s'écoulant du 1^{er} mai au 31 octobre, doit être portée à la connaissance du personnel, par voie d'affichage, 2 mois au moins avant son ouverture.

Les congés acquis au titre de l'année de référence antérieure doivent être épuisés au 30 avril de l'année en cours. Le report de congés d'une année sur l'autre n'est généralement pas admis sauf cas particuliers :

- la 5^e semaine peut faire l'objet de reports, sur six années au maximum, en vue d'un congé sabbatique ou d'un congé pour la création d'une entreprise ou pour l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères d'une jeune entreprise innovante ;
- en cas de maladie, ne permettant pas au salarié de prendre ses congés, et ce même si la période de prise est échue, le salarié pourra bénéficier de son reliquat dès son retour d'arrêt de travail. Les droits acquis restant dus.

Enfin, des aménagements sont possibles, si salariés et employeurs en sont d'accord, pour les salariés expatriés, les salariés des départements ou des territoires d'outre-mer ou les salariés étrangers qui travaillent en France.

À leur retour de congé maternité ou d'adoption, les salarié(e)s ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue, pour le personnel de l'entreprise. Ainsi, les salarié(e)s dont le congé de maternité ou d'adoption aura coïncidé avec la période de prise des congés payés applicable dans l'entreprise, pourront tout de même prendre leurs congés payés à leur retour dans l'entreprise, même si ladite période a expiré.

L'ordre et la date du départ doivent être communiqués par l'employeur à chaque salarié et affichés au moins un mois à l'avance. Une fois fixée, cette date s'impose. Sauf circonstances exceptionnelles, elle ne peut être modifiée ni par l'employeur, ni par le salarié dans le mois précédent la date prévue. La notion de « circonstances exceptionnelles » n'est pas définie par la loi ; en cas de litige, c'est aux tribunaux qu'il appartiendra d'apprécier l'existence ou non de telles circonstances.

Le salarié ne saurait prendre ses congés à une date ou pour une durée fixée unilatéralement par lui et partir sans une autorisation préalable de l'employeur.

La répartition des congés doit respecter les règles suivantes :

- un maximum de 24 jours ouvrables peut être pris d'affilée (sauf dans certaines circonstances, la 5^e semaine doit être donnée à part) ;
- le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu ;
- un congé de plus de 12 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, 12 jours de congés doivent être pris en continu entre deux repos hebdomadaires entre le 1^{er} mai et le 31 octobre ;
- l'employeur peut imposer le fractionnement de la 5^e semaine, pour permettre une fermeture de l'entreprise.

Le fractionnement du congé principal de 24 jours ouvre droit à des jours de congés supplémentaires lorsqu'une partie du congé est prise en dehors de la période légale (1^{er} mai – 31 octobre) :

- si le salarié prend, en dehors de cette période, entre 3 et 5 jours de congés, il lui est dû un jour ouvrable supplémentaire ;
- s'il prend 6 jours et plus, il lui est dû 2 jours ouvrables supplémentaires

Employeurs et salariés peuvent toutefois déroger à cette règle, soit après accord individuel du salarié, soit par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement. L'employeur peut alors autoriser le fractionnement des congés en le subordonnant à une renonciation du congé supplémentaire.

Selon une réponse ministérielle, (JOAN du 19 octobre 2010), les dispositions relatives aux jours supplémentaires en cas de fractionnement sont susceptibles de s'appliquer aux congés payés reportés du fait de la maladie ou de la maternité. Ainsi, si les congés payés reportés sont pris durant la période légale, ils ne donneront pas lieu à des jours de congé supplémentaires. En revanche, si le salarié et l'employeur conviennent de fixer la date des jours de congé payés reportés en dehors de la période légale, des jours de congé supplémentaires seront accordés au salarié et calculés selon la méthode prévue à l'article L. 3141-23 du code du travail).

Il n'y a pas de jour supplémentaire dû pour fractionnement de la 5^e semaine.

Conformément à l'article L. 3164-9 du code du travail, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en plus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Article 29 | *Autres congés*

Congés pour événements familiaux

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

- 3 jours pour la naissance ou l'adoption d'un enfant ;
- 4 jours pour le mariage du salarié ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- 5 jours pour le décès d'un conjoint, d'un concubin, d'un partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou d'un enfant ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès du père, de la mère, du beau-père ou de la belle-mère, du frère ou de la sœur ;
- 1 jour pour le décès des beaux-frères, belles-sœurs ;
- 2 jours pour l'annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant ;
- 5 jours par année civile en cas d'hospitalisation d'un enfant jusqu'à 16 ans.

Ces jours d'absence n'entraînant pas de réduction de la rémunération, ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Congés de paternité

À l'occasion de chaque naissance d'un enfant, le père salarié bénéficie, sans condition d'ancienneté dans l'entreprise, d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs non fractionnables (18 jours en cas de naissances multiples) qui doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance.

Les modalités d'information de l'employeur et d'indemnisation du salarié sont définies par la réglementation en vigueur.

Article 30 | *Régime des absences non rémunérées*

L'employeur ne peut s'opposer aux absences d'un salarié pour l'exercice des fonctions d'intérêt général telles que : conseiller prud'homme, administrateur de caisse de mutualité sociale agricole ou de chambre d'agriculture, conseiller municipal, membre

assesseur d'un tribunal des affaires de sécurité sociale ou d'une commission régionale d'inaptitude au travail, membre d'une commission de conciliation, etc. dès lors que le salarié a été officiellement désigné et qu'il est convoqué en vue de l'exercice de ces fonctions. Il doit en informer son employeur dès réception de la convocation.

Dans les cas non visés ci-dessus, le salarié doit, pour s'absenter, obtenir l'accord de son employeur qu'il doit prévenir au moins 48 heures à l'avance, sauf cas de force majeure.

Absence pour maladie ou accident

En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié a l'obligation d'informer ou faire informer son employeur dans les 48 heures et fournir l'avis d'arrêt de travail.

Toute absence non autorisée ou non justifiée peut être constitutive d'une faute susceptible de sanction.

Titre XII Médecine, hygiène et sécurité

Article 31 | Santé. Sécurité

I. Document unique d'évaluation des risques professionnels/DUERP

Chaque entreprise s'engage dans une démarche globale de prévention et de diminution des risques professionnels. Cette démarche se traduit par deux exigences :

- une détection des risques en amont réactualisée au fur et à mesure des modifications d'installation, d'acquisition d'équipement ou d'adoption de nouvelles méthodes de travail ;
- une traduction de cette démarche dans un recensement de chaque risque et un engagement des actions qu'il importe de mettre en œuvre (réactualisation chaque année).

Cette démarche doit répondre aux obligations légales qui incombent à l'employeur et dont l'objectif est d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs des scieries agricoles et des entreprises d'exploitation forestière.

À titre indicatif, on peut classer les risques selon les cinq familles suivantes :

- risques liés aux immeubles, lieux et locaux de travail (ambiances physiques (bruit, éclairage, ambiance thermiques, ventilation...), chutes de hauteur et de plain pieds, risques électriques, mobiliers écrans et autres équipements de travail, incendie et explosions, etc.) ;
- risques liés à l'organisation et aux relations sociales du travail (risques liés à l'activité physique, risques psychosociaux, agressions et incivilités, addictions, etc.) ;
- risques liés aux déplacements (risques routiers en mission, risques routiers en trajet domicile travail, déplacements et circulations internes, etc.) ;
- risques d'origine chimique physique ou biologique (amiante et fibres, risques biologiques, risques chimiques et risques cancérogènes mutagènes ou reprotoxiques (CMR), vibrations, incendie et explosions, etc.)
- risques spécifiques (contacts avec des animaux, interventions sur chantiers, interventions d'entreprises extérieures, etc.)

II. Formation à la sécurité

L'article L. 4141-1 stipule : "l'employeur organise et dispense une information des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier."

Ainsi une information initiale sera faite à chaque embauche et une spécifique à chaque changement de poste ou de technique.

III. Équipement de protection individuelle (EPI)

Les EPI requis par le poste de travail sont déterminés par note de service, par voie de règlement intérieur ou d'accord au sein des entreprises dans le respect de la réglementation en vigueur.

Les salariés effectuant des travaux d'abattage, d'ébranchage, d'éhouppage, de débarbage, de façonnage, de débroussaillage et de nettoyage des coupes doivent porter un casque de couleur vive, avec visière, des protections auditives, ainsi que des pantalons, des chaussures ou bottes de sécurité adaptés à leur profession et tout équipement permettant de préserver leur santé et leur sécurité. Ces dispositions sont également applicables au personnel d'encadrement, dans les mêmes conditions. Ces prescriptions indicatives s'entendent sous réserve de l'application des articles R. 717-83, R. 717-83-1 et R. 717-83-2 du code rural et de la pêche maritime.

IV. Vêtements adaptés

Au-delà des EPI et pour prendre en compte le travail en extérieur, l'employeur proposera aux salariés des vêtements adaptés à ses conditions de travail (intempéries – visibilité).

Article 32 | *Médecine du travail*

Les salariés disposent du temps nécessaire pour se rendre aux visites de la médecine du travail.

La durée du travail non accompli en raison de la visite de médecine du travail, est rémunérée comme temps de travail. Les intéressés doivent présenter à leur employeur une pièce attestant qu'ils se sont effectivement présentés à la visite de médecine du travail.

L'employeur sollicitera par écrit le service de médecine du travail au moment de la déclaration préalable d'embauche et pour tous les arrêts supérieurs à deux semaines après questionnement du service de santé au travail.

Titre XIII Conditions particulières du personnel travaillant à la tâche

Le paiement d'un salarié bûcheron à la tâche est conditionné à la fois par les essences de bois suivantes : grumes, feuillus et résineux, papeterie billons, bois de feu, et par le fait de pouvoir justifier de 500 stères minimum sur six mois.

À défaut, le contrat est présumé être payé au temps, justifié par un contrat de travail.

1. Généralités

La rémunération à la tâche ne peut être pratiquée que pour les salariés bûcherons jouissant d'une complète autonomie dans l'exécution de leur travail, hors la surveillance permanente de leur employeur, aux jours et heures choisis par eux. Leur rémunération est calculée à la tâche et payée par tous moyens de paiement appropriés soit sur le chantier, soit au siège de l'entreprise.

2. Embauchage

Le personnel travaillant à la tâche bénéficie d'un contrat de travail à durée déterminée régi notamment par l'article D. 1242-1 du code du travail. Ce contrat, qui selon l'usage peut être appelé contrat de coupe^[1], doit être obligatoirement écrit et établi en au moins deux exemplaires, dont l'un sera remis au salarié, et qui précisera les éléments suivants :

– localisation et importance de la coupe ;

[1] Un modèle de contrat de coupe est annexé à la présente convention (annexe III).

- la description des travaux demandés dans le respect des conditions définies soit par cahier des charges du vendeur, soit notifiée par l'exploitant, les dates prévues de début et de fin des travaux, dans des conditions normales d'exploitation afin de permettre la vidange dans le respect des clauses générales de l'achat et des règles de sécurité ;
- les conditions de rémunération ;
- l'obligation du port des équipements de sécurité ;
- la vérification de la conformité aux normes de sécurité des équipements fournis ou utilisés par le tâcheron.

Pour l'exécution de leur travail les salariés titulaires du contrat défini au 1^{er} alinéa ne peuvent, de leur propre initiative, ni se faire remplacer ni aider par d'autres intervenants. En cas de difficulté ils doivent dans ce cas en référer obligatoirement au préalable à leur employeur.

Ils peuvent conclure simultanément plusieurs contrats de coupe.

Le contrat de coupe du bûcheron ne comporte pas de période d'essai.

En cas de travail en équipe, il doit être établi autant de contrats de coupe qu'il y a d'équippers, chaque contrat indique le nom des intervenants ainsi que le mode de répartition de la rémunération entre ceux-ci en fonction du travail de chacun. À défaut de cette dernière indication, la rémunération est répartie par parts égales entre les salariés. En cas d'absence dûment notifiée, la rémunération du travail réalisé est partagée, sauf convention contraire, entre les salariés ayant réellement travaillé.

Un bulletin de paye est remis à chaque salarié désigné ci-dessus.

3. Durée du travail

Les salariés rémunérés à la tâche qui peuvent avoir simultanément plusieurs employeurs et qui travaillent aux heures choisies par eux, hors de tout contrôle de présence de l'employeur, relèvent des règles spécifiques des articles R. 713-40 et R. 713-41 du code rural relatif au contrôle de la durée du travail en agriculture.

Ils doivent respecter la réglementation en vigueur, y compris les dispositions spécifiques au travail à la tâche.

La détermination de la rémunération doit être conçue de manière à ne pas inciter les salariés à enfreindre les règles de sécurité.

En outre, les abattages difficiles seront rémunérés au temps. Aussi, pour ce type de coupe, un décompte du temps passé devra être obligatoirement mis en place.

4. Paiement du salaire

Le règlement du salaire s'effectue au moins une fois par mois après réception par l'employeur ou son représentant des travaux réalisés.

Le bûcheron peut en accord avec son employeur percevoir un acompte.

Afin de prévenir les litiges, le salarié a obligation de préciser le travail effectué en remettant à l'employeur un bordereau descriptif de chaque chantier : identification des grumes par leur numéro, longueur, circonférence, le nombre de stères en bois de longueur 1 mètre et 2 mètres, etc.

Après réception contradictoire en fin de coupe et en cas de désaccord entre le bûcheron et l'employeur, ce dernier convoque au moins 48 heures à l'avance le bûcheron sur le lieu de réception préalablement convenu, en vue d'un règlement amiable. Dans ce cas le bûcheron peut se faire assister par un collègue de son choix.

5. Bulletin de paie

Le bulletin de paie prend en compte l'abattement dont bénéficient les tâcherons salariés en application de l'article 5 de l'annexe IV du code général des impôts.

Les frais de mécanisation incluent : le mélange, l'huile, l'amortissement de la tronçonneuse, le guide, la chaîne, la lime et petit entretien ; le taux retenu est celui fixé par la dernière grille de salaire à la rubrique tâcheron.

6. Jours fériés

La rémunération des jours fériés pour les bûcherons tâcherons est versée forfaitairement à l'occasion de chaque paie par une indemnité par jours fériés égale à 3,63 % de la rémunération brute des travaux au temps et à la tâche hors frais de mécanisation, du mois auquel elle se rapporte.

7. Indemnités de congés payés

L'indemnité de congés payés, décomptés sur la base de 10,70 % du salaire brut non compris les indemnités de logement et de déplacement, et les indemnités d'équipement de sécurité, est versée, soit chaque mois, soit à la fin de la coupe.

8. Congés pour événements familiaux

L'indemnisation de chaque journée d'absence est fixée, pour les bûcherons tâcherons, à 4 % de la rémunération des travaux au temps et des travaux à la tâche hors frais de mécanisation, réalisés pendant le mois considéré.

9. Cessation du contrat de travail

Conformément à l'article L. 1242-7 du code du travail, le contrat de travail du bûcheron tâcheron cesse de plein droit à la fin de la tâche pour laquelle il a été conclu.

Le contrat ne peut être rompu de manière anticipée avant l'échéance de son terme, sauf accord des parties, inaptitude constatée par le médecin du travail, force majeure ou faute grave.

Le contrat des bûcherons tâcherons est un contrat à durée déterminée relatif à un emploi pour lequel il est d'usage constant, en application de l'article D. 1242-1 du code du travail, de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère temporaire de ces emplois.

Aux fins de faciliter la recherche d'emploi, il doit être établi à la demande du bûcheron tâcheron, une attestation de travail précisant la date à laquelle le salarié, actuellement occupé sera libre de tout engagement. Cette attestation ne libère pas l'employeur de l'obligation d'établir un certificat de travail.

10. Définition et qualité du travail

Le rendement légitimement obtenu d'une production aux pièces doit cependant se concilier avec une exécution correcte du travail, conformément aux usages locaux.

En particulier, les règlements d'exploitation imposés par les cahiers des charges des vendeurs doivent être respectés, y compris le traitement des souches. L'abattage doit être réalisé au ras de la marque au pied (ou rez de terre) après ébranchage, éhanchage et blanchissement du pied.

Les règles fixées par les usages ou les normes concernant les classifications, mesurage, empilage, cubage, etc. doivent de même être strictement observées, ainsi que les consignes du donneur d'ordre.

Dans tous les cas :

- la mise en andains est comprise dans toutes les opérations de façonnage, ainsi que la préparation de la place d'abattage, le façonnage, ou le démantèlement des houppiers, la fente éventuelle des bûches de plus de 15 cm de diamètre fin bout ;
- les bois présentés par le bûcheron pour être réceptionnés doivent être de qualité saine et marchande. Ils ne devront pas comporter de bois "passés", altérés, échauffés, noircis, pourris, vermoulus, morts sur pied, tordus, fourchus, "fléchés", brûlés, même partiellement sauf accord contraire stipulé au contrat.

Les bûcherons devront respecter scrupuleusement les consignes d'exécution de la coupe, notamment en ce qui concerne les produits à façonner, leurs présentations, leurs dimensions ;

- si l'enstèrage est fait mécaniquement, il sera décompté pour la détermination du volume rémunéré, un foisonnement de :
 - 10 % pour le façonnage en 1 m ;
 - 15 % pour le façonnage en 2 m ;
 - 18 % pour le façonnage en 2,5 m ;
- Le même foisonnement sera décompté sur coupe pour les bois issus de houppier.

a) Façonnage des grumes d'œuvre et billons

Cette opération comprend : l'abattage, le recépage de l'ergot ou peigne d'abattage sur la souche et sur la bille, l'ébranchage avec arasage des nœuds, la coupe fin bout, le démantèlement et façonnage des houppiers, éventuellement tronçonnage et écorçage ainsi que la suppression ou parement des pattes, et si le cahier des charges l'exige, l'encoche des souches.

Le volume pris en compte pour la rémunération n'inclut pas les «sur-mesure» d'usage qui devront être respectées.

b) Façonnage des bois d'industrie

■ Piquets

Le façonnage comprend l'abattage, le tronçonnage, en respectant strictement les longueurs, l'arasage des nœuds, l'empilage par catégorie sauf impossibilité et éventuellement le rainage et l'écorçage.

La référence au bois de mine est supprimée de la convention collective, cette transformation n'étant plus pratiquée dans le Limousin. Le barème des salaires à la tâche est de ce fait modifié en ce sens.

■ Bois de papeterie à défibrer ou à cellulose et billons

Le façonnage comprend l'abattage, l'arasage des nœuds, le tronçonnage, l'égobelage des billes de pied, l'enstèrage, s'il y a lieu l'écorçage et la fente des bûches.

c) Façonnage des poteaux de ligne

Cette opération comprend l'abattage, l'ébranchage avec arasage des nœuds, la purge au pied, la découpe fin bout, l'égobelage des billes de pied, et l'écorçage s'il y a lieu.

d) Façonnage des bois de feu

Le façonnage des bois de feu comprend l'abattage, l'ébranchage avec arasage des nœuds, le tronçonnage, la fente s'il y a lieu des bûches de plus de 15 centimètres de diamètre fin bout, et l'enstèrage.

11. Obligations réciproques dans le cadre du travail à la tâche

Les ouvriers travaillant à la tâche ont, en principe, pour seule obligation celle d'exécuter correctement dans le temps convenu et éventuellement selon la programmation prévue au contrat, le travail qu'ils se sont engagés à faire. Ils ne sont liés à leur

employeur, en ce qui concerne la stabilité de leur emploi, que pendant le temps d'exploitation de leur chantier.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que pour force majeure ou faute grave telle que vol, malfaçons volontaires répétées, abattage ou mutilation abusive de réserves ou lorsque les délais d'exploitation n'ont pas été respectés par l'ouvrier.

De son côté, l'ouvrier est tenu, sauf cas de force majeure ou circonstances fortuites, dûment prouvées, de conduire régulièrement et mener à bonne fin, conformément aux règles de la profession et aux usages locaux, le travail qu'il s'est engagé à faire. Il ne peut s'opposer à ce que l'employeur fasse achever par d'autres le travail en cours s'il n'a pas respecté les délais prévus dans le contrat.

L'ouvrier ne doit pas exécuter uniquement le travail dans la meilleure partie du chantier. S'il abandonne le chantier en laissant la plus mauvaise partie non terminée, l'employeur est en droit de lui réclamer une indemnité fixée par la juridiction compétente.

12. Travaux annexes

Les barèmes des travaux à la tâche tiennent compte des opérations annexes à l'exploitation, notamment en ce qui concerne l'approche du chantier, le nettoyage du sous-bois, le dégagement des arbres et la mise en ordre en fin de travail, y compris le démantèlement des houpriers.

13. Barèmes des travaux à la tâche

Les barèmes des travaux à la tâche définis aux points 10 à 12 ci-dessus, sont fixés à l'annexe II de la présente convention, ces tarifs s'entendent frais de mécanisation inclus.

Les abattages particuliers (arbres penchés, et/ou présentant des difficultés ou nécessitant des opérations spécifiques telles que le montage de câbles notamment), seront rémunérés sur la base du temps passé en référence au barème de rémunération au temps de la convention collective.

La fiche de chantier devra mentionner le type d'abattage particulier et l'identifier de manière précise.

En cas de difficultés rencontrées au cours de l'exécution du chantier, les salariés devront immédiatement contacter l'employeur afin que celui-ci se coordonne avec le donneur d'ordre pour mettre à jour la fiche de chantier, au regard de l'alinéa qui précède.

Titre XIV Régime retraite et prévoyance

Article 33 | Régime de retraite et de prévoyance

Les salariés bénéficiaires des régimes complémentaires de retraite et de prévoyance institués par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, doivent être affiliés aux différentes institutions qui les mettent en œuvre.

Les bénéficiaires de ces régimes au regard de la classification des emplois sont définis en application des critères qui servent à la détermination des participants au régime de retraite des cadres institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Les partenaires sociaux signataires des accords de classification des emplois doivent saisir l'AGIRC et lui transmettre leurs avis quant aux participants relevant du régime de retraite des cadres institué au sein des conventions collectives concernées, en application des règles fixées par la convention collective nationale du 14 mars 1947. La décision sur les seuils d'affiliation prise par l'AGIRC devra figurer en annexe dans les conventions collectives concernées.

Les autres catégories de personnel sont affiliées pour la retraite à une institution de retraite complémentaire autorisée par le ministère de l'agriculture.

Les conditions d'adhésion, d'assujettissement, d'assiette et de taux applicables aux employeurs et aux salariés sont celles fixées par la convention nationale de retraite du 24 mars 1971, ses annexes et ses avenants.

La répartition de la cotisation s'effectue à raison de 60 % pour les employeurs et de 40 % pour les salariés, sauf dispositions différentes plus favorables aux salariés.

Article 33.1

Ces dispositions concernent l'ensemble des salariés relevant du champ d'application de la présente convention et non affiliés à l'AGIRC.

Régime de prévoyance "Incapacité. Invalidité. Décès"

a) Salariés bénéficiaires :

Les dispositions de la convention collective du 9 octobre 2019 s'appliquent à tout salarié :

- quelle que soit son ancienneté pour le bénéfice des garanties décès ;
- ayant six mois d'ancienneté ou plus dans l'entreprise pour le bénéfice des garanties relais mensualisation, invalidité et incapacité permanente ;
- ayant au moins un an d'ancienneté pour le bénéfice de la mensualisation

Relevant du champ d'application de ladite convention et non affilié à l'AGIRC.

L'ancienneté, lorsqu'elle est requise, est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert ladite ancienneté.

b) Garanties :

b.1) Garanties incapacité temporaire de travail : relais mensualisation

■ Définition de la garantie :

Une garantie de salaire complémentaire aux indemnités journalières servies par la caisse de mutualité sociale agricole, est instituée en cas d'absence ou travail justifiée par l'incapacité résultant de la maladie, de l'accident de la vie privée, de l'accident de trajet, de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle dans les conditions suivantes :

Sous réserve d'avoir justifié l'incapacité dans les 48 heures auprès de l'employeur par la production d'un certificat médical et d'être pris en charge par la CMSA au titre de la maladie ou des accidents du travail ou des maladies professionnelles, les salariés bénéficient d'une garantie de salaire équivalent à 90 % du salaire journalier retenu par la CMSA pour le calcul des indemnités journalières légales, sous déduction des prestations servies par la CMSA, pendant une durée de 135 jours pour une ancienneté dans l'entreprise de plus de 23 ans, de 90 jours pour une ancienneté comprise entre 13 et 23 ans, et de 60 jours pour une ancienneté comprise entre 3 et 13 ans.

À l'expiration des droits résultant du paragraphe ci-dessus, les salariés bénéficient d'une indemnité journalière égale à 20 % du salaire journalier de référence versée pour chaque jour d'absence intervenant après le dernier jour d'absence ayant donné lieu à un complément de rémunération par l'employeur, en application des dispositions conventionnelles définies ci-dessus, et ce, jusqu'à la reprise du travail, et au plus tard, jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail.

Les indemnités journalières définies ci-dessus s'ajoutent aux allocations que l'intéressé perçoit de la mutualité sociale agricole (MSA).

En tout état de cause, les indemnités journalières dues au titre de la présente convention cumulées avec d'autres indemnités ou prestations de même nature ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Le salaire journalier de référence est égal au salaire journalier calculé par la MSA.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

■ Condition d'ancienneté

Les salariés ayant six mois d'ancienneté ou plus dans l'entreprise peuvent bénéficier de la garantie relais mensualisation.

L'ancienneté est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert ladite ancienneté.

La cotisation au titre de cette garantie est de 0,20 %.

b.2) Garantie invalidité

■ Définition de la garantie :

Le salarié ayant six mois d'ancienneté ou plus bénéficie, en cas d'incapacité permanente de travail résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, d'une rente mensuelle dont le montant est égal à : 15 % du salaire mensuel brut de référence.

Cette rente s'ajoute à celle versée par la MSA.

La garantie débute dès la mise en invalidité par la MSA ou dès le versement d'une rente d'incapacité permanente entraînant une impossibilité d'exercer une activité professionnelle et correspondant à un taux d'invalidité supérieur ou égal à 66,66 %.

Le salarié perçoit alors une rente qui se substitue aux indemnités journalières complémentaires qu'il percevait précédemment.

Seuls les invalides reconnus par la MSA de 2^e et 3^e catégories sont bénéficiaires du régime d'indemnisation.

Le salaire brut pris en compte correspond au 12^e des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils ayant précédés la date de l'arrêt de travail.

Si le salarié ne compte pas douze mois de présence, le salaire de référence correspond au salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par ce dernier.

En tout état de cause, le total des prestations perçues au titre des régimes de base et régimes complémentaires ne peut excéder le salaire net perçu par l'intéressé en activité.

Cette rente d'invalidité est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une pension de la MSA et est suspendue si la MSA suspend le versement de sa propre pension.

Dans tous les cas, cette rente prend fin le dernier jour du mois précédant la date d'effet de la pension vieillesse.

■ Condition d'ancienneté

Les salariés ayant six mois d'ancienneté ou plus dans l'entreprise peuvent bénéficier de la garantie invalidité.

L'ancienneté est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert ladite ancienneté.

La cotisation au titre de cette garantie est de 0,16 %.

b.3) Garanties décès

■ Capital décès

Cotisation sans condition d'ancienneté : 0,22 %.

■ Décès du salarié

En cas de décès du salarié, quelle que soit son ancienneté, il est versé à ses ayant droit un capital égal à : 100 % du salaire brut annuel de référence.

Le salaire de référence servant au calcul des prestations décès correspond au salaire brut total soumis à cotisations perçu au cours des douze derniers mois ayant précédés le décès.

Si le salarié ne compte pas douze mois de présence dans l'entreprise, le capital décès est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois.

Sont garantis en application du dispositif prévoyance du présent accord tous les risques de décès, y compris le suicide du salarié, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire du capital décès.

Les autres garanties du dispositif prévoyance (incapacité temporaire, incapacité permanente professionnelle, invalidité) ne disposent pas de clauses d'exclusion (art. 5.7 "exclusions des garanties prévoyance" de l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015).

b.4) Garantie rente d'éducation

En cas de décès de l'assuré, il est versé une rente éducation aux enfants à charge. C'est le tuteur qui bénéficie de cette rente (en principe le conjoint survivant, ou bien un tuteur désigné par le juge des tutelles) pendant la minorité de l'enfant. Le versement est effectué à l'enfant lui-même dès sa majorité.

Garanties versées calculées sur le salaire brut annuel de référence :

- 8 % jusqu'à 11 ans ;
- 12 % de 11 à 16 ans ;
- 16 % de 16 à 26 ans si poursuite d'études.

c) Suspension du contrat de travail :

■ Suspension du contrat de travail pour un motif non lié à une maladie ou à un accident

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu au maintien de tout ou partie du salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime pour une autre cause que l'arrêt de travail pour maladie, maternité, accident, les garanties prévues en cas de décès peuvent continuer à être accordées, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante.

En cas de suspension du contrat de travail quel qu'en soit le motif donnant lieu :

- soit à un maintien total ou partiel de salaire ;
- soit au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par celui-ci ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

Le bénéfice des garanties décès, incapacité permanente est maintenue avec versement des cotisations correspondantes.

- Suspension du contrat de travail pour maladie, accident (toutes origines) ou pour maternité

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident (toutes origines) ou pour maternité donnant lieu :

- soit au maintien total ou partiel de salaire ;
- soit au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par celui-ci ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers,

Et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et incapacité permanente professionnelle sont maintenues sans versement des cotisations pour tout mois complet civil d'absence.

Si la suspension est inférieure à un mois, la cotisation est calculée sur le salaire et/ou le complément de salaire versé par l'employeur.

d) Assiette et répartition des différentes cotisations

(En pourcentage)

Garanties	Part employeur		Part salarié		Total	
	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B
Décès	0,22	0,22	–	–	0,22	0,22
Rente éducation	–	–	0,18	0,18	0,18	0,18
Frais d'obsèques	0,02	0,02	–	–	0,02	0,02
Maintien de salaire	0,40	0,40	–	–	0,40	0,40
Incapacité	–	–	0,20	0,20	0,20	0,20
Invalidité	0,06	0,06	0,10	0,10	0,16	0,16
Passif	0,015	0,015	0,015	0,015	0,03	0,03
Sous-total	0,715	0,715	0,495	0,495	1,21	1,21

e) Portabilité :

Les salariés bénéficient, à compter du 1^{er} juin 2015, du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance selon les conditions suivantes :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;
- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

- l'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;
- l'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues.

Article 34 | Couverture santé

L'employeur a l'obligation de souscrire une couverture frais de santé pour chaque salarié conformément aux dispositions de l'accord interprofessionnel agricole du 10 juin 2008 modifié par l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 et ses autres avenants. Le contrat souscrit devra prévoir un niveau de garanties obligatoires dénommé "socle national minimum obligatoire" et respecter les dispositions de l'accord précité.

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur dès le lendemain de la signature pour les entreprises adhérentes aux organisations professionnelles signataires et dès le premier jour du mois qui suit la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension pour les autres. »

Article 2

Chacune des organisations signataires recevra un exemplaire du présent avenant et trois exemplaires seront déposés à la DIRECCTE Nouvelle-Aquitaine, unité départementale de la Haute-Vienne, 2, allée Saint-Alexis, BP 13203, 87032 Limoges Cedex.

Fait à Limoges, le 9 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou
165200070-000220

Direction de l'information légale et administrative
ISSN 2266-145X
