



©rcfotostock - stock.adobe.com



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL**

**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2020-16

2 mai 2020

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2020-16 du 2 mai 2020

Ministère du travail.....	1
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	[*]

[*] Aucun texte du ministère chargé de l'agriculture dans le *BO* n° 2020-16

conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2020-16 du 2 mai 2020

Conventions, avenants et accords

	Pages
Ameublement (fabrication) : accord du 27 novembre 2019 relatif à la contribution additionnelle à la formation professionnelle	3
Assainissement (maintenance industrielle) : accord du 3 avril 2020 relatif aux dispositions exceptionnelles prises dans le contexte d'épidémie de Covid-19.....	5
Automobile (services) : accord paritaire du 2 avril 2020 relatif aux conditions exceptionnelles applicables aux congés payés dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19	8
Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) : avenant n° 28 du 8 janvier 2020 relatif à la mise en place d'un régime de « remboursement complémentaire de frais de soins de santé »	12
Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) : avenant n° 122 <i>bis</i> du 28 janvier 2020 à l'avenant n° 122 du 16 janvier 2019 relatif à la modification du préambule	14
Cuirs et peaux (industrie) : accord d'interprétation du 14 octobre 2019 à l'avenant du 6 juin 2018 modifiant l'article 15 « Préavis » de l'annexe III relatif aux cadres	16
Huissiers de justice (personnel) : avenant n° 67 du 18 novembre 2019 modifiant l'avenant n° 48 du 13 mars 2015 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé	19
Huissiers de justice (personnel) : avenant n° 68 du 19 novembre 2019 relatif à la grille des salaires au 1 ^{er} janvier 2020	23
Huissiers de justice (personnel) : avenant n° 69 du 21 janvier 2020 relatif à la modification de la classification du coefficient 316 (art. 1.5.1 de la convention).....	26
Matériaux de construction (négoce) : avenant du 29 novembre 2019 relatif à la création du titre XVI « Dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance (Pro-A) »	28
Médico-sociaux (établissements) : avenant n° 4 du 4 décembre 2019 relatif à la mise en place d'un régime collectif de prévoyance obligatoire.....	34
Pêche de loisir, protection du milieu aquatique (structures associatives) : accord du 28 janvier 2020 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).....	48
Pêche de loisir, protection du milieu aquatique (structures associatives) : avenant n° 3 du 28 janvier 2020 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif à la mise en place d'un régime de complémentaire santé.....	68

	Pages
Pêche de loisir, protection du milieu aquatique (structures associatives) : avenant n° 9 du 29 janvier 2020 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 ^{er} janvier 2020.....	86
Propreté (entreprises) : avenant n° 4 du 10 février 2020 à l'accord du 3 mars 2015 relatif à la prime annuelle pour l'année 2020.....	88
Sport : avenant n° 147 du 23 janvier 2020 relatif à la mise à jour du texte de la convention collective.....	90
Sport : avenant n° 148 du 23 janvier 2020 relatif à la définition de l'activité principale de l'entraîneur professionnel (chapitre XII de la convention).....	99
Sport : avenant n° 149 du 23 janvier 2020 modifiant la liste de l'article 5 à l'annexe I relatif aux CQP (Technicien sportif d'athlétisme)	102

Brochure n° 3155 | Convention collective nationale

IDCC : 1411 | **AMEUBLEMENT**
(Fabrication)

Accord du 27 novembre 2019

relatif à la contribution additionnelle à la formation professionnelle

NOR : ASET2050332M

IDCC : 1411

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

UNIFA ;

UNAMA ;

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FIBOPA CFE-CGC ;

FNSCBA CGT ;

FG FO construction ;

FNCB CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les signataires rappellent :

- que le secteur de la fabrication de l'ameublement reste confronté à d'importantes mutations, industrielles et économiques, et évolue dans un contexte de marché en profonde transformation et fortement exposé à la concurrence internationale ;
- que les études menées au sein de la CPNE ont mis en évidence que de nombreux métiers et qualifications sont en train d'évoluer très rapidement du fait de l'évolution des marchés ou de l'introduction de nouvelles techniques ou technologies-métiers liés à la conception, la fabrication, la commercialisation, la diffusion et à la digitalisation ;
- que l'évaluation des impacts des avenants du 24 mai 2016 et du 12 décembre 2017 a mis en évidence une dynamique positive sur le développement de la formation, notamment dans les entreprises petites et moyennes de la branche ;

C'est pourquoi, les parties signataires sont convenues de reconduire conventionnellement la contribution additionnelle à la formation professionnelle pour une année supplémentaire.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises définies par l'article 1^{er} de l'accord national du 14 janvier 1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la fabrication de l'ameublement et à toutes les activités qui entreraient dans le champ conventionnel de la fabrication de l'ameublement postérieurement à la signature de cet accord.

Dans le cadre de cette 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 accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Montant de la contribution

À compter du 1^{er} janvier 2020, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et employant 10 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCO 2i, une contribution conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale brute N – 1 au titre du plan de développement des compétences.

Article 3 | Date de versement

L'obligation conventionnelle, définie à l'article 2 du présent accord, est versée en totalité en une fois au plus tard au 29 février 2020.

Article 4 | Modalités d'affectation

Les signataires conviennent de se réunir au cours du 1^{er} trimestre 2020 afin de définir ensemble les différentes modalités possibles d'affectation du produit de cette collecte.

Article 5 | Durée et formalités relatives à l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il s'applique à partir de la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail et n'est valide que pour la durée de son objet, soit jusqu'au 31 décembre 2020.

Il sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Fait à Paris, le 27 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3309 | Convention collective nationale

IDCC : 2272 | **ASSAINISSEMENT ET MAINTENANCE INDUSTRIELLE**

Accord du 3 avril 2020

relatif aux dispositions exceptionnelles
prises dans le contexte d'épidémie de Covid-19

NOR : ASET2050316M

IDCC : 2272

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

FNSA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FGT SNED CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux dispositions légales issues de la loi n° 2020-290 du 24 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 et de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos, et afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19 et de prévenir et limiter la cessation d'activité des personnes physiques et morales exerçant une activité économique et des associations ainsi que ses incidences sur l'emploi, les partenaires sociaux ont décidé de se réunir pour répondre à la proposition des pouvoirs publics et répondre ainsi à un de nos rôles essentiels qu'est celui d'accompagner les entreprises et les salariés dans un contexte particulier.

À cette fin, les partenaires sociaux de la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle se sont réunis dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation du 31 mars 2020 pour mettre en place un accord de branche permettant d'autoriser l'employeur à imposer ou à modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de 6 jours ouvrables, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités de prise de ces congés définis par les dispositions du livre I^{er} de la 3^e partie du code du travail et par les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise (art. L. 3141-16 du code du travail).

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises de moins de 50 salariés ou en carence de comité social et économique (CSE) relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (IDCC 2272).

En effet, les partenaires sociaux ont souhaité cibler cette typologie d'entreprises qui représente la majorité des entreprises de la branche et qui n'a pas la capacité de conclure un accord d'entreprise dans l'urgence, compte tenu de la situation.

Cet accord permet ainsi de préserver l'économie de ces entreprises, leurs réserves financières, et de leur éviter le recours à l'activité partielle en privilégiant, pour leurs salariés, une mise en congés payés sans perte de rémunération.

Article 2 | Possibilité pour les employeurs d'imposer ou modifier la prise de 6 jours de congés payés

Dans un objectif d'effort collectif, et après avoir, dans la mesure du possible, échangé avec ses salariés, les employeurs d'entreprises visées à l'article 1^{er}, ci-dessus, peuvent imposer ou modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de 6 jours ouvrables.

Il s'agit des jours de congés payés acquis à prendre avant le 30 avril 2020 ou acquis et à prendre entre le 1^{er} mai 2020 et le 30 avril 2021.

L'employeur peut également fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié.

Pour autant, les employeurs de ces entreprises s'engagent à respecter, dans la mesure du possible, l'article L. 3141-23 du code du travail qui prévoit que la fraction d'au moins 12 jours ouvrables doit être prise, en continu, entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

Article 3 | Délai de prévenance

Les employeurs qui décident d'imposer ou de modifier les dates de prise des congés payés susmentionnés, doivent respecter un délai de prévenance de 1 jour franc.

Un jour franc est un jour entier, de 0 heure à 24 heures. Il commence à courir le lendemain de l'événement. Si le délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, le délai est prorogé jusqu'au 1^{er} jour ouvrable suivant. Par exemple, si le délai expire un samedi ou un dimanche, le délai est prorogé jusqu'au lundi minuit.

Article 4 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu jusqu'au 31 décembre 2020.

Il entrera en vigueur immédiatement à sa signature.

Article 5 | Révision

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 6 | Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les

articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 3 avril 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034 | Convention collective nationale

IDCC : 1090 | **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**

(Commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle, activités connexes, contrôle technique automobile, formation des conducteurs)

Accord paritaire du 2 avril 2020

relatif aux conditions exceptionnelles applicables aux congés payés
dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19

NOR : ASET2050313M

IDCC : 1090

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

CNPA ;

FNA ;

ASAV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

Fédération FO métallurgie,

d'autre part,

Au regard des déclarations du président de la république le 12 mars 2020 et du Premier ministre le 19 mars 2020 annonçant la crise sanitaire à laquelle est confrontée la France et causée par l'épidémie de Covid-19, et des textes législatifs et réglementaires promulgués depuis ;

Vu l'article 1.15 de la convention collective ;

Vu l'accord du 22 mars 2017 relatif à la santé et la sécurité au travail, étendu par arrêté du 3 décembre 2019 (JO du 11 décembre 2019) et ses dispositions relatives aux obligations en matière de santé, de sécurité ;

Vu la délibération paritaire n° 4-20 du 24 mars 2020,
conviennent de ce qui suit :

Préambule

Les organisations patronales et syndicales de salariés de la branche des services de l'automobile considèrent que dans un contexte de crise sanitaire majeure lié à l'épidémie de Coronavirus

(Covid-19), l'ensemble des parties prenantes économiques et sociales est conduit à prendre les mesures indispensables à son endiguement.

Elles réaffirment le rôle essentiel du dialogue social en entreprise et dans la branche au service de l'ensemble des entreprises quelle que soit leur taille et de la négociation collective pour cette mise en œuvre.

Elles soulignent que la branche est composée en majorité d'entreprises de moins de 50 salariés et de très petites entreprises (TPE) non couvertes par des accords d'entreprise. Elles rappellent par conséquent qu'il est du rôle essentiel de la branche et de sa responsabilité de leur apporter un cadre sécurisé au regard de la situation exceptionnelle dans laquelle se trouvent toutes les parties prenantes de la branche.

Elles prennent toute la mesure de leur engagement et de leur responsabilité comme prescriptrices des mesures et des pratiques permettant un endiguement de l'épidémie rapide et efficient préparant la relance économique et sociale du pays.

À cet effet, les organisations soussignées conviennent des dispositions temporaires suivantes qui s'inscrivent conformément à la délibération paritaire n° 4-20 du 24 mars 2020, dans la triple perspective :

- de la protection de la santé, de la sécurité et de l'équilibre vie privée – vie professionnelle des salariés ;
- de la meilleure adaptation de l'organisation du travail en entreprise pendant la crise sanitaire ;
- du maintien des emplois et de la rémunération des salariés.

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord a pour objet d'apporter un cadre sécurisé aux entreprises et salariés de la branche au regard de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19.

Il permet pour une durée déterminée et dans les conditions définies ci-après, de déroger à certaines dispositions relatives aux congés payés prévues par l'article 1.15 de la convention collective nationale.

Article 2 | Champ d'application

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

Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les organisations soussignées soulignent que la branche des services de l'automobile est composée en grande majorité de PME et de TPE non couvertes par un accord d'entreprise. Le cadre juridique sécurisé qu'apporte l'article 5 du présent accord leur est principalement destiné, au regard de leur particulière fragilité dans le contexte actuel de crise sanitaire majeure.

Article 4 | Importance et priorité de la négociation d'un accord collectif d'entreprise pour la validité des modalités exceptionnelles de fixation ou de modification des dates de congés payés

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les entreprises doivent négocier loyalement, quelle que soit leur taille, sur l'objet visé à l'article 1^{er} du présent accord.

Elles devront recourir au présent accord si la négociation d'entreprise a eu lieu et n'a pas abouti.

Cette négociation sera ouverte et menée conformément aux dispositions de l'article 1.07 de la convention collective nationale, qui en précise les modalités applicables en particulier dans les TPE (art. 1.07 a) et dans les PME (art. 1.07 b).

Cette négociation sera menée au niveau approprié, qui peut être selon le cas l'établissement ou l'entreprise.

Les négociateurs peuvent adapter les dispositions de l'article 2 du chapitre III de l'annexe II.17 de la convention collective nationale relatives à la méthode de négociation, dans la seule mesure nécessaire pour accélérer le processus de négociation, compte tenu de l'urgence.

Article 5 | Dispositions relatives aux modalités exceptionnelles de fixation ou de modification des dates de congés payés, à défaut d'accord collectif d'entreprise

Le présent article s'applique à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement tel que prévu par l'article 4.

Les dispositions prises par l'employeur en application du présent article feront l'objet, dès qu'elles auront été arrêtées, d'une information par tout moyen fournie simultanément aux représentants du personnel lorsqu'il en existe.

L'employeur pourra toujours déroger aux dispositions des articles 5.1 à 5.4 ci-après dans un sens plus favorable aux salariés, en veillant alors à ce que ses décisions s'appliquent de la même façon à tous les salariés placés dans une situation identique, sans différence de traitement.

Article 5.1 | Dispositions exceptionnelles relatives à la période de prise des congés payés

La période de congés payés imposée ou modifiée par l'employeur en application du présent article commence au plus tôt le 26 mars 2020, et s'achèvera au plus tard à la fin de la période de confinement.

En conséquence, et par dérogation aux dispositions de l'article 1.15 b de la convention collective nationale, l'employeur peut, dans les limites prévues à l'article 5.2, considérer que la période annuelle de prise des congés payés 2020-2021 commence dès à présent et non pas seulement à partir du 1^{er} juin 2020.

Article 5.2 | Fixation ou modification exceptionnelle des dates des jours de congés payés par l'employeur

Au cours de la période visée à l'article 5.1, l'employeur peut pour chaque salarié, dans la limite de 1 semaine (6 jours ouvrables), et sous réserve d'un délai de prévenance de 1 jour franc, en s'efforçant cependant de prévenir les salariés le plus en avant possible :

- fixer les dates des congés payés qui n'ont pas été posés par le salarié ;
- modifier les dates des congés payés déjà posés initialement validés par l'employeur et non pris.

Le salarié qui aura posé volontairement 1 semaine (6 jours ouvrables) ou plus de congés payés pendant la période de confinement ne pourra se voir imposer ou modifier de nouvelles dates de congés payés.

L'employeur ne pourra pas imposer ou déplacer plus de 3 jours de congés payés acquis par le salarié lorsque celui-ci, arrivé en cours d'année, n'aura pas acquis l'ensemble de ses congés annuels sur la période de référence.

Les dispositions ci-dessus constituent une dérogation temporaire aux modalités de détermination des droits aux congés payés telles que fixées par les articles 1.15 c et 1.15 d de la convention collective nationale.

Les congés payés concernés par le présent article sont tous les congés payés du congé principal, y compris les congés payés supplémentaires d'ancienneté, visés par l'article 1.15 a, jusqu'à la fin du confinement.

Dès lors que l'employeur en fait usage, le salarié s'ouvre, du fait du fractionnement du congé principal, 1 jour de congé supplémentaire au titre du fractionnement du congé principal et conformément à l'article 1.15 c de la convention collective nationale.

Article 5.3 | Obligation d'information

Outre l'information collective visée en tête du présent article, l'employeur recueillera l'avis et examinera les motivations de chaque salarié avant de l'informer des dates fixées ou modifiées, par tout moyen permettant de « conférer date certaine », c'est-à-dire permettant une vérification.

Article 5.4 | Congés simultanés des conjoints travaillant dans la même entreprise

L'employeur s'efforcera d'accorder des congés payés simultanés aux conjoints ou partenaires liés par un pacte civil de solidarité (Pacs), pendant la durée d'application du présent accord.

Il devra respecter en tout état de cause les dispositions des articles 5.1 à 5.3 du présent accord.

Article 6 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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

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

Article 7 | Entrée en vigueur et durée

L'accord entrera en vigueur le jour de son dépôt, pour les entreprises adhérentes aux organisations professionnelles signataires et il produira ses effets jusqu'au 31 décembre 2020.

Article 8 | Demande d'extension

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent accord, qui sera déposé conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Suresnes, le 2 avril 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3117 | Convention collective nationale

IDCC : **843** | **BOULANGERIE-PÂTISSERIE**
(Entreprises artisanales)

Avenant n° 28 du 8 janvier 2020

relatif à la mise en place d'un régime
de « remboursement complémentaire de frais de soins de santé »

NOR : ASET2050337M

IDCC : 843

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

CNBF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFTD ;

FNAF CGT,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française et les organisations nationales syndicales de salariés, réunis en commission paritaire ont décidé à l'unanimité de maintenir le taux d'appel de la cotisation 2019 du régime « remboursement complémentaire de frais de soins de santé des salariés » de la boulangerie-pâtisserie.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à fixer le taux d'appel de la cotisation 2020 du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé des salariés de la boulangerie-pâtisserie et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | *Objet*

L'article 5 « Cotisation et répartition » de l'avenant n° 83 à la convention collective nationale est modifié comme suit :

« La cotisation du régime « remboursement complémentaire de frais de soins de santé » est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). Elle est fixée à 1,40 % du PMSS pour les salariés relevant du régime général et à 0,98 % pour les salariés relevant du régime Alsace-Moselle.

Pour l'année 2020, la cotisation mensuelle sera appelée comme en 2019 à :

- 1,36 % du PMSS pour les salariés relevant du régime général – soit 46,62 € ;
 - 0,94 % du PMSS pour les salariés relevant du régime Alsace-Moselle – soit 32,22 €.
- (Valeur du PMSS au 1^{er} janvier 2020 : 3 428 €) »

Les autres paragraphes restent inchangés.

Article 2 | *Date d'effet. Durée*

Le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2020.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 | *Dépôt. Extension*

Le présent avenant établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans la branche et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

Fait à Paris, le 8 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3117 | Convention collective nationale

IDCC : **843** | **BOULANGERIE-PÂTISSERIE**
(Entreprises artisanales)

Avenant n° 122 bis du 28 janvier 2020

à l'avenant n° 122 du 16 janvier 2019 relatif à la modification du préambule

NOR : ASET2050329M

IDCC : 843

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

CNBF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 122 bis à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée « Convention collective ».

Préambule

Cet avenant a pour objet de compléter le préambule de l'avenant n° 122 du 16 janvier 2019 à la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française du 19 mars 1976 (IDCC 0843) pour mettre en conformité cet avenant avec les dispositions des articles L. 2232-10-16 et L. 2261-23-1 du code du travail relatives aux entreprises de moins de 50 salariés et permettre l'extension de l'avenant n° 122 à la convention collective nationale.

Article 1^{er}

Les dispositions du préambule de l'avenant n° 122 du 16 janvier 2019 sont complétées par :

« Compte tenu de la composition de la branche constituée pour la très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne comporte pas de disposition particulière pour ces entreprises et s'applique à toutes les entreprises entrant dans les champs d'application de la convention collective nationale quel que soit leur effectif comme le précise l'article 4 du présent avenant. »

Article 2

Ce présent avenant n° 122 *bis* a les mêmes durée et champs d'application que ceux prévus par l'article 4 de l'avenant n° 122 du 16 janvier 2019.

Article 3

Les signataires conviennent de déposer et de demander l'extension du présent avenant conformément aux dispositions du code du travail. Ils réitèrent leur demande d'extension de l'avenant n° 122 du 16 janvier 2019 complété par le présent avenant.

Fait à Paris, le 28 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3058 | Convention collective nationale

IDCC : 207 | **INDUSTRIE DES CUIRS ET PEAUX**

Accord d'interprétation du 14 octobre 2019

à l'avenant du 6 juin 2018 modifiant l'article 15 « Préavis »
de l'annexe III relatif aux cadres

NOR : ASET2050335M

IDCC : 207

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

FFTM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE-CGC ;

Fédéchimie FO ;

THC CGT ;

CMTE CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La fédération de la tannerie-mégisserie a été saisie d'une demande d'interprétation par 2 de ses adhérents qui concerne l'annexe III relative aux cadres, et plus particulièrement le dernier paragraphe de l'article 15 « Préavis » de la convention collective nationale industrie des cuirs et peaux, révisée le 6 juin 2018.

Dans ce contexte, elle a saisi la CPPNI de la branche maroquinerie, telle qu'elle résulte de l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels, lors de la réunion du 14 octobre 2019.

Il est précisé que ce sujet a fait l'objet d'un extrait de procès-verbal, afin de trancher le différend existant, à la date de la tenue de la réunion.

Article 1^{er} | Champ d'application du présent accord

Le présent accord s'applique exclusivement aux entreprises entrant dans le champ restreint d'application de la convention collective nationale « Industrie des cuirs et peaux ».

Article 2 | Dispositions pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-19 du code du travail, les partenaires sociaux conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas ou ne nécessite pas de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet d'annuler et remplacer l'article 15 « Préavis » de l'annexe III avenant relatif aux cadres de la convention collective nationale, mentionnée dans le champ d'application du présent accord.

Article 4

L'article 15 « Préavis » de l'annexe III avenant relatif aux cadres de la convention collective nationale industrie des cuirs et peaux, révisée le 6 juin 2018, est annulé et remplacé par le texte suivant :

« Article 15 | Préavis

En cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de faute grave/lourde ou de force majeure, la durée du préavis réciproque sera de 3 mois. Toutefois, dans certains cas, une durée différente pourra être fixée par accords particuliers.

Le préavis devra être notifié par écrit.

Il prend effet à compter de la date de première présentation de la lettre recommandée.

Pour rechercher un emploi, les cadres sont autorisés, pendant la période du préavis, à s'absenter, en prévenant l'employeur, pendant un nombre d'heures égal, par mois de préavis, à la durée hebdomadaire du travail dans l'établissement. Ces absences ne donneront pas lieu à réduction des appointements.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou par le cadre, la partie défaillante devra à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération totale correspondant à la durée du préavis restant à courir, sauf renonciation totale ou partielle par accords entre les parties.

Toutefois, en cas de licenciement, lorsque le cadre sera dans l'obligation d'occuper immédiatement le nouvel emploi qu'il a trouvé, il pourra, à compter du début du 2^e mois, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation du préavis prévue à l'alinéa précédent. »

Article 5 | Entrée en vigueur. Durée. Révision. Dénonciation

Article 5.1 | Entrée en vigueur

Conformément aux dispositions légales en vigueur et à l'issue du délai d'opposition, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, le premier en version papier signé, le second en version électronique auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire du présent accord sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes.

Le présent accord entrera en vigueur, à la date de son dépôt. Il sera soumis à la procédure d'extension.

Article 5.2 | Durée. Révision. Dénonciation. Publicité de l'accord. Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé et/ou révisé, conformément à la législation en vigueur.

Le présent accord sera communiqué aux entreprises par courrier électronique. Il appartiendra à l'entreprise de le diffuser à l'ensemble de son personnel, et le cas échéant, aux représentants du personnel, selon ses modalités habituelles.

Fait à Paris, le 14 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3037 | Convention collective nationale

IDCC : 1921 | **PERSONNEL DES HUISSIERS DE JUSTICE**

Avenant n° 67 du 18 novembre 2019
modifiant l'avenant n° 48 du 13 mars 2015
relatif à la mise en place d'un régime frais de santé

NOR : ASET2050346M

IDCC : 1921

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

UNHJ ;

HJF ;

CNCJ,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

FNSECP CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche réunis au sein de la commission paritaire nationale de prévoyance ont souhaité faire évoluer les garanties du régime frais de santé mis en place dans la branche par l'avenant n° 48 du 13 mars 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 au tableau figurant à l'article 1^{er} qui remplace le précédent tableau de garantie.

Article 1^{er} | Tableau des garanties

L'article 3.4 de l'avenant n° 48 du 13 mars 2015 relatif au régime frais de santé est modifié comme suit :

Les remboursements interviennent en complément des remboursements de la sécurité sociale française, dès lors qu'elle intervient. Sauf pour les garanties exprimées en pourcentage FR (frais réels) qui s'entendent y compris les remboursements de la sécurité sociale et sauf pour les forfaits verres et monture qui s'entendent y compris le remboursement de la sécurité sociale.

TABLEAU DES GARANTIES			Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réels engagés et de :		
Les remboursements interviennent y compris le remboursement de la Sécurité sociale dès lors qu'elle intervient.			Base	Option 1	Option 2
FRAIS COUVERTS à compter du 01/01/2020			100% BR	200% BR	250% BR
HOSPITALISATION (1)	Frais de séjour	En établissement conventionné et non conventionné			
	Honoraires				
		Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	150% BR	200% BR	250% BR
		Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	130% BR	180% BR	200% BR
		Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* et non conventionné	100% BR	180% BR	200% BR
	Forfait journalier hospitalier (2)		100 % DE sans limitation de durée	100 % DE sans limitation de durée	100 % DE sans limitation de durée
	Non remboursé par la Sécurité sociale				
	Chambre particulière (3)		30€ /jour	60 €/jour	80 €/jour
	Non remboursé par la Sécurité sociale				
	Lit d'accompagnement (3)	Enfant de moins de 12 ans	30€ /jour	45 €/jour	60 €/jour
DENTAIRE auprès d'un professionnel	Non remboursé par la Sécurité sociale				
	Allocation maternité ou adoption plénière		Néant	100 €	150 €
	Participation forfaitaire		Frais réels	Frais réels	Frais réels
	Soins et prothèses 100 % Santé**	À compter du 01/01/20 pour les couronnes et bridges et dès le 01/01/21 pour les autres prothèses du panier dentaire.	sans reste à payer (6)	sans reste à payer (6)	sans reste à payer (6)
	Soins	Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire	100% BR	120% BR	150% BR
	Prothèses autres que 100 % Santé				
		Prothèses dentaires à tarifs modérés remboursées par la Sécurité sociale	125% BR	200% BR	300% BR
		Inlay-onlay à tarifs modérés	100% BR	120% BR	150% BR
		Inlay-core à tarifs modérés	125% BR	200% BR	300% BR
		Prothèses dentaires à tarifs libres remboursées par la Sécurité sociale	125% BR	200% BR	300% BR
OPTIQUE		Inlay-onlay à tarifs libres	100% BR	120% BR	150% BR
		Inlay-core à tarifs libres	125% BR	200% BR	300% BR
		Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale	125% BR	200% BR	300% BR
	Implantologie	Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale	125% BR	200% BR	300% BR
	Orthodontie (5)	Forfait par an et par bénéficiaire	125% BR reconstituée	200% BR reconstituée	300% BR reconstituée
		Remboursée par la Sécurité sociale - par semestre de traitement et par bénéficiaire	Néant	150 €	300 €
		Non remboursée par la Sécurité sociale - par semestre de traitement et par bénéficiaire		200 % BR	250% BR
			Néant	Néant	200% BR
ÉQUIPEMENT (1 monture + 2 verres)	Équipement 100 % Santé** (classe A)		sans reste à payer (7)	sans reste à payer (7)	sans reste à payer (7)
	Équipement autre que 100 % Santé (classe B)				
		par verre simple ****	€ ; % BR => minima TM max 160 € (y compris SS)	€ ; % BR => minima TM max 160 € (y compris SS)	€ ; % BR => minima TM max 160 € (y compris SS)
		par verre complexe ****	€ ; % BR => minima TM max 300 € (y compris SS)	€ ; % BR => minima TM max 300 € (y compris SS)	€ ; % BR => minima TM max 300 € (y compris SS)
		par verre très complexe ****	€ ; % BR => minima TM max 350 € (y compris SS)	€ ; % BR => minima TM max 350 € (y compris SS)	€ ; % BR => minima TM max 350 € (y compris SS)
		par monture de lunettes - par bénéficiaire dont l'âge est > 16 ans****	100 €	100 €	100 €
		par monture de lunettes - par bénéficiaire dont l'âge est < 16 ans****	80 €	100 €	100 €
	Lentilles				
		Lentilles prescrites remboursées par la Sécurité sociale (8)	100 €	150 €	200 €
		Lentilles prescrites, y compris jetables, non remboursées par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire (8)	100 €	150 €	200 €
AIDE AUDITIVE OU ÉQUIPEMENT par oreille	Jusqu'au 31/12/2020 :				
	À compter du 01/01/2021 :	Appareil auditif remboursé par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	150% BR	200% BR	250% BR
	Équipement 100 % Santé** (classe I***)	Renouvellement par appareil tous les 4 ans			
	Équipement autre que 100 % Santé (classe I****)	Limité à 1700 € TTC par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité sociale	sans reste à payer (7)	sans reste à payer (7)	sans reste à payer (7)
		Bénéficiaire dont l'âge est ≤ à 20 ans ou atteint de cécité****	107% BR	114% BR	120% BR
		Bénéficiaire dont l'âge est > à 20 ans	150% BR	200% BR	250% BR
	Accessoires et fournitures		100% BR	100% BR	100% BR
	Honoraires médicaux				
	Consultation / visite / consultation en ligne				
		Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100% BR	120% BR	150% BR
SOINS COURANTS auprès d'un professionnel conventionné ou non		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100% BR	100% BR	130% BR
	chez un généraliste	Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* et non conventionné	100% BR	100% BR	130% BR
		Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	120% BR	200% BR	250% BR
	chez un spécialiste	Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100% BR	180% BR	200% BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* et non conventionné	100% BR	180% BR	200% BR
	Actes techniques médicaux	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	120% BR	120% BR	150% BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100% BR	100% BR	130% BR
	Actes d'imagerie médicale	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100% BR	100% BR	150% BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100% BR	100% BR	130% BR
	Honoraires paramédicaux		100% BR	100% BR	100% BR
Médicaments	Analyses et examens de laboratoire		100% BR	120% BR	150% BR
	Matériel médical	Appareillage et prothèses médicales, hors aides auditives et optique	100% BR	150% BR	200% BR
	Frais de transport sanitaire	Ambulance, taxi conventionné - hors SMUR (4)	100% BR	100% BR	100% BR
	Cures thermale	Honoraires, forfaits de surveillance médicale et thermique	100% BR	100% BR	100% BR
		Forfait transport et hébergement thermal - forfait global annuel	100% BR	150 €	200 €
Médecine additionnelle et de prévention		Médicaments remboursés à 65%	100% BR	100% BR	100% BR
		Médicaments remboursés à 30%	100% BR	100% BR	100% BR
		Médicaments remboursés à 15%	100% BR	100% BR	100% BR
		Médicaments prescrits non remboursés par la Sécurité sociale et automédication sans prescription médicale - par an et par bénéficiaire	Néant	20 €	40 €
		Contraception prescrite non remboursée par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	15 €	20 €	30 €
Prestations de prévention		Ostéopathe - par consultation et par bénéficiaire dans la limite de 3 séances par an	15 €	20 €	30 €

BR : base de remboursement de la sécurité sociale.

BR – SS : base de remboursement retenue par la sécurité sociale moins le remboursement de la sécurité sociale.

DE : dépense effective : montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la sécurité sociale.

TM : ticket modérateur : différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire d'un euro ou d'une franchise).

RO : régime obligatoire (sécurité sociale).

RC : régime complémentaire.

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale (à titre indicatif au 1^{er} janvier 2019 : 3 377 €).

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

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

(***) Voir la liste réglementaire des options de la liste A et de la liste B dans les conditions générales.

(****) La cécité se définit par une acuité visuelle inférieure à 1/20 après correction.

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

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

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

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

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

(5) Les forfaits sont calculés et proratisés sur la base d'un semestre de traitement.

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

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

(8) Les prestations « remboursées » et « non remboursées » ne sont pas cumulatives. Le forfait est versé pour l'une ou l'autre des prestations.

La modification du tableau de garantie intervient afin de respecter le cahier des charges du contrat responsable notamment 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. En cas de nouvelle évolution du cahier des charges des contrats responsables, le tableau de garantie sera mis à jour automatiquement sans nécessité d'avenant au présent accord.

Article 2 | *Durée de l'accord. Révision. Dénonciation*

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 son extension.

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 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3037 | Convention collective nationaleIDCC : 1921 | **PERSONNEL DES HUISSIERS DE JUSTICE**

Avenant n° 68 du 19 novembre 2019
relatif à la grille des salaires au 1^{er} janvier 2020

NOR : ASET2050347M

IDCC : 1921

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

UNHJ ;**HJF ;****CNCJ,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;**FEC FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}À compter du 1^{er} janvier 2020, la nouvelle grille des salaires s'établit comme suit :

- la valeur du point dite « valeur de référence » est portée à 6,12 € ;
- la valeur du point dite « valeur complémentaire » est de 6,02 € ;
- la classification des salaires minima de la profession pour la durée légale du travail (151,67 heures mensuelles) est établie conformément au tableau ci-dessous.

Cat.	Coef.	Classification	Salaire brut
1	262	Personnel d'entretien.	1 603,44
2	272	Personnel qui assure les travaux de bureau (photocopies, classement, affranchissement, accueil et autres tâches similaires). Appariteur – coursier.	1 663,64

Cat.	Coef.	Classification	Salaire brut
3	278	<p>Secrétaire (BEP). Personnel capable de contrôler les mentions essentielles d'un acte, de le mettre en forme, de le régulariser (répertoire). Connaissance de la bureautique et du traitement de textes, accueil, prise de rendez-vous.</p> <p>Secrétaire sous tutorat (d'une autre secrétaire et d'un associé), quelle que soit sa future fonction, ayant une bonne connaissance de la bureautique. Clerc significateur assermenté ayant moins de 5 ans d'ancienneté.</p> <p>Salarié qui se destine à la profession d'huissier, titulaire d'un master 1 de la faculté, qui ne suit pas encore les formations de l'École nationale de procédure.</p>	1 699,76
4	282	<p>Clerc significateur titulaire du CQP (*) de clerc significateur délivré par l'École nationale de procédure ou clerc significateur ayant plus de 5 ans d'ancienneté.</p> <p>Secrétaire, même poste que pour la catégorie 3, mais ayant obtenu le CQP (*) de secrétaire.</p>	1 723,84
5	296	<p>Clerc qui maîtrise la terminologie juridique, procède à l'ouverture des dossiers, assure le suivi des procédures et de la comptabilité des dossiers.</p> <p>Titulaire du master 1 en formation à l'École nationale de procédure.</p> <p>Aide comptable.</p> <p>Secrétaire gestionnaire de dossiers. Organise les procédures contentieuses et gère son portefeuille avec le soutien d'un autre salarié, mais sait gérer une relation client.</p>	1 808,12
6	316	<p>Clerc aux procédures titulaire du CQP (*) de clerc aux procédures délivré par l'École nationale de procédure.</p> <p>Employé assurant la comptabilité des dossiers ainsi que celle de l'étude.</p> <p>Personnel titulaire de l'ancien diplôme du 2^e cycle de l'École nationale de procédure.</p> <p>Secrétaire gestionnaire de dossiers confirmée. Sait entretenir, mais aussi faire évoluer une relation clientèle.</p>	1 928,52
7	333	<p>Clerc aux procédures ayant plus de 2 ans d'expérience après l'obtention du CQP (*) de clerc aux procédures délivré par l'École nationale de procédure, à quoi s'ajoutent des compétences particulières telles qu'être capable de recherches juridiques, de soutenir une argumentation juridique. Prise de titre, connaissance des procédures particulières, rôle de conseil auprès de la clientèle, ouverture des dossiers, comptabilité dossier voire générale.</p> <p>Personnel titulaire de l'ancien examen de fin d'étude de l'École nationale de procédure.</p>	2 030,86
8	382	<p>Clerc expert titulaire du CQP (*) de clerc expert délivré par l'École nationale de procédure.</p> <p>Clerc habilité aux constats tel que défini par l'article 1^{er} bis de l'ordonnance n° 45-2592 du 2 novembre 1945 modifié par la loi n° 91-650 du 9 juillet 1991 (n° D. 92-984 du 9 septembre 1992 modifié n° D. 94-299 du 12 avril 1994).</p>	2 325,84
9	422	<p>Titulaire de l'examen professionnel.</p> <p>Responsable de service.</p>	2 566,64

Cat.	Coef.	Classification	Salaire brut
10	480	Collaborateur direct du titulaire : juriste qualifié maîtrisant parfaitement la procédure civile.	2 915,80
Cadres			
11	540	Principal clerc : juriste qualifié remplissant les conditions pour être habilité aux constats, collaborateur direct du titulaire maîtrisant parfaitement la procédure civile, la comptabilité des dossiers ainsi que la gestion comptable, administrative, sociale et humaine de l'étude.	3 277,00
12	640	Principal clerc : même définition que ci-dessus ayant au moins 10 ans d'expérience dans la fonction.	3 879,00
13	670	Huissier de justice salarié.	4 059,60
(*) Certificat de qualification professionnelle.			

Fait à Paris, le 19 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3037 | Convention collective nationale

IDCC : 1921 | **PERSONNEL DES HUISSIERS DE JUSTICE**

Avenant n° 69 du 21 janvier 2020
relatif à la modification de la classification du coefficient 316
(art. 1.5.1 de la convention)

NOR : ASET2050348M

IDCC : 1921

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

UNHJ ;

CNCJ,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

FNSECP CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

À compter du 21 janvier 2020, la classification du coefficient 316 est modifiée.

Il est ajouté la précision « ou de l'attestation de réussite ».

Elle s'établit comme suit :

(Voir tableau page suivante.)

Cat.	Coef.	Classification	Salaire brut
6	316	<p>Clerc aux procédures titulaire du CQP ou de l'attestation de réussite de clerc aux procédures délivré par l'École nationale de procédure.</p> <p>Employé assurant la comptabilité des dossiers ainsi que celle de l'étude.</p> <p>Personnel titulaire de l'ancien diplôme du 2^e cycle de l'École nationale de procédure.</p> <p>Secrétaire gestionnaire de dossiers confirmée. Sait entretenir, mais aussi faire évoluer une relation clientèle.</p>	1 928,52

Fait à Paris, le 21 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3154 | Convention collective nationale

IDCC : 3216 | **NÉGOCE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION**

Avenant du 29 novembre 2019

relatif à la création du titre XVI

« Dispositif de promotion ou de reconversion par l’alternance (Pro-A) »

NOR : ASET2050334M

IDCC : 3216

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

FNBM,

d’une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNSCB CFTD,

d’autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à « la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Vu le décret n° 2018-1232 du 24 décembre 2018 relatif « aux publics éligibles et aux conditions de mise en œuvre de la reconversion ou la promotion par alternance ».

Vu l’ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer « la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Vu le décret n° 2018-1342 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités de prise en charge des dépenses au titre des sections financières.

Considérant la volonté des partenaires sociaux d’accompagner les salariés de la branche vers la reconversion ou la promotion, pour permettre aux entreprises de remplir leur obligation de maintien et d’employabilité de leurs salariés, les dispositions suivantes ont été convenues.

Article 1^{er} | *Champ d’application de l’avenant*

Le présent avenant est applicable à l’ensemble des entreprises et des salariés relevant de la convention collective du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

Il est créé le titre XVI « Dispositif de promotion ou reconversion Pro-A ».

« Article 16.1 | Objet du dispositif Pro-A

Conformément à l'article L. 6324-1 du code du travail, la reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Les actions éligibles à ce dispositif doivent permettre d'acquérir :

- une certification professionnelle enregistrée au RNCP – un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP), enregistré au RNCP ;
- une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- une validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- le socle de compétences et de connaissances CléA ;
- le socle de connaissances et de compétences relatif aux usages du numérique/certificat CléA.

Article 16.2 | Bénéficiaires du dispositif Pro-A

Les reconversions ou promotion par alternance, conformément à l'article L. 6324-1 du code du travail, sont ouvertes :

- aux salariés en contrat à durée indéterminée ;
- aux salariés bénéficiaires d'un CDI en contrat unique d'insertion, notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail ;
- aux salariés placés en position d'activité partielle tels que visés par l'article L. 5122-61 du code du travail.

Article 16.3 | Certifications professionnelles éligibles à Pro-A

En application de l'article L. 6324-3 du code du travail, les partenaires sociaux définissent la liste suivante des certifications professionnelles éligibles à Pro-A :

■ Commerce :

- le CQP vendeur-conseil ;
- le CQP ATC ;
- le BTS technico-commercial (BTSTC) ;
- le BTS négociation et digitalisation de la relation client (NDRC) ;
- le BTS management commercial opérationnel (MCO) ;
- le DUT techniques de commercialisation ;
- le titre, niveau IV vendeur-conseil en produits techniques pour l'habitat (mention complémentaire) ;
- le titre, niveau V responsable développement commercial et marketing ;
- le titre, niveau V gestionnaire unité commerciale ;
- le titre, niveau V attaché technico-commercial (CCI) ;
- la licence professionnelle commercialisation des produits et services.

■ Logistique :

- le CQP magasinier ;
- le titre, niveau III conducteur de transport routier de marchandises ;

- le BTS transport et prestations logistiques ;
- le bac professionnel logistique et transport ;
- le DUT gestion logistique et transport ;
- le BTS gestion des transports et logistique associée ;
- la licence professionnelle management des processus logistiques ;
- le titre, niveau VI technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique (TSMEL) ;
- la licence professionnelle gestion des achats et des approvisionnements.

■ Transition énergétique :

- le BTS fluides-énergie-domotique, option A génie climatique et fluidique ;
- le BTS études et économies de la construction ;
- le BTS systèmes constructifs bois et habitat ;
- le DUT génie thermique et énergie ;
- le DUT gestion thermique et énergie ;
- la licence professionnelle maîtrise de l'énergie, électricité, développement durable ;
- la licence professionnelle performance énergétique et environnementale des bâtiments.

■ Digitalisation :

- le bachelor marketing communication : responsable projet ;
- le bachelor marketing et développement des ventes ;
- le bachelor marketing et management du Web ;
- le bachelor communication digitale et réseaux sociaux ;
- le bachelor marketing et communication digitale ;
- le bachelor concepteur et réalisateur web ;
- la licence professionnelle E-commerce et marketing numérique ;
- le titre, niveau VII manager marketing data et commerce électronique (MS).

■ Administration/support :

- le CQP manager d'équipe ;
- le CQP chef d'agence ;
- le bac professionnel comptabilité ;
- le BTS comptabilité et gestion ;
- le BTS support à l'action managériale ;
- le BTS gestion de la PME ;
- le BTS assistante de gestion PME/PMI ;
- le DUT gestion des entreprises et des administrations ;
- la licence professionnelle GRH ;
- la licence professionnelle métiers de la GRH ;
- la licence professionnelle management et gestion des organisations ;
- la licence professionnelle GRH-Module digitalisation des RH ;

Les partenaires sociaux conviennent de réaliser, une fois par an, un bilan du dispositif Pro-A, notamment dans le cadre du rapport de branche "emploi-formation".

Au vu de ce bilan, mais aussi, en fonction de l'évolution des fortes mutations de l'activité et du risque d'obsolescence des compétences, les partenaires sociaux réviseront la présente liste, sur proposition de la CPNEFP.

Article 16.4 | Niveau de qualification concerné

La reconversion ou promotion par alternance concerne les salariés dont la qualification est inférieure à un niveau correspondant au grade de licence.

La reconversion ou la promotion par alternance permet à ces salariés d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou de promotion par l'alternance.

Article 16.5 | Durée du dispositif et des actions de professionnalisation

■ La durée du dispositif :

Elle est comprise entre 6 et 12 mois.

Les partenaires sociaux conviennent de porter cette durée à 24 mois maximum, pour :

- les certifications professionnelles visées à l'article 6.3.4.2.3 ;
- les salariés âgés de moins de 26 ans ;
- les salariés âgés de 45 ans et plus ;
- les personnes handicapées ;
- les salariés inaptes, suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle (AT/MP) ;
- les salariés exerçant le métier de magasinier ;
- les salariés exerçant le métier de chauffeur ;
- les salariés exerçant le métier d'attaché technico-commercial (ATC) ;
- les salariés exerçant le métier de vendeur-conseil ;

Cette durée est, par ailleurs, portée à 36 mois pour les publics visés à l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

■ La durée de l'action mise en œuvre :

Ces actions :

- sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de Pro-A ;
- ne doivent pas être inférieures à 150 heures.

Toutefois, ces deux conditions relatives à la durée ne sont pas applicables aux actions visant l'acquisition du socle CléA ou permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE).

Les partenaires sociaux conviennent de porter la durée de l'action de formation au-delà de 25 % pour les bénéficiaires suivants :

- les salariés âgés de moins de 26 ans ;
- les salariés âgés de 45 ans et plus ;
- les personnes handicapées ;
- les salariés inaptes, suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle (AT/MP) ;
- les salariés exerçant le métier de magasinier ;
- les salariés exerçant le métier de chauffeur ;
- les salariés exerçant le métier d'attaché technico-commercial (ATC) ;
- les salariés exerçant le métier de vendeur-conseil ;
- les salariés exerçant un métier administratif/support impacté par la digitalisation et l'introduction de nouvelles technologies ;
- les salariés infra niveau V.

Article 16.6 | Organisation de la reconversion ou promotion par alternance

Lorsque la reconversion ou la promotion par alternance prévoit des actions de formation, ces dernières associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance.

L'avenant au contrat est déposé selon les modalités prévues à l'article L. 6325-5 du code du travail.

Un tuteur doit obligatoirement être désigné par l'employeur pour informer et accompagner le bénéficiaire de la Pro-A et ce dans les conditions visées au titre VIII "tutorat" de la convention collective du négoce des matériaux de construction.

Les actions de formation peuvent se dérouler en tout ou partie :

- pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération par l'employeur, et de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'AT/MP ;
- en dehors du temps de travail, avec l'accord écrit du salarié, sans dépasser 30 heures par salarié et par an, ou 2 % du forfait pour les salariés dont la durée du travail est soumise à une convention de forfait en jours ou en heures.

Article 16.7 | Prise en charge des frais par l'opérateur de compétences de la construction, dénommé Constructys

L'opérateur de compétences de la construction, dénommé "Constructys" finance les actions mises en œuvre dans le cadre de Pro-A.

Les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNEFP de la branche la fixation des niveaux de prise en charge forfaitaires couvrant :

- tout ou partie des frais pédagogiques, ainsi que des frais de transport et d'hébergement, dans les conditions visées par le décret n° 2018-1342 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités de prise en charge des dépenses par les sections financières des opérateurs de compétences ;
- la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles du salarié, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, les dépenses engagées au-delà du montant forfaitaire peuvent être prises en charge par l'opérateur de compétences de la construction, dénommé "Constructys", au titre du plan de développement des compétences, selon des modalités prévues par le conseil d'administration de l'OPCO. »

Article 3 | Entrée en vigueur, dépôt-extension de l'avenant

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain de la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se revoir, tous les 2 ans, afin d'en faire un bilan.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

Article 4 | Dénonciation, révision de l'avenant

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'avenant dans les conditions prévues par le code du travail.

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

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 5 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou associations d'employeurs ou employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent texte.

Cette adhésion devra être notifiée à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche 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.

Fait à Paris, le 29 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 405 | ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX DE L'UNION
INTERSYNDICALE DES SECTEURS SANITAIRES ET SOCIAUX
(26 août 1965)**

Avenant n° 4 du 4 décembre 2019

relatif à la mise en place d'un régime collectif de prévoyance obligatoire

NOR : ASET2050336M

IDCC : 405

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

UNISSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFE-CGC ;

FNAS FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Après 4 années d'existence, il est constaté un déficit important du régime collectif de prévoyance obligatoire. En conséquence, l'organisme assureur SOLIMUT – Mutuelle de France, qui était le seul organisme recommandé, décide d'augmenter de façon importante les taux de cotisations. Compte tenu du refus des organisations syndicales et patronales d'augmenter aussi fortement les cotisations prévoyance, Solimut – Mutuelle de France a résilié le contrat-cadre qui régissait le régime collectif.

En attendant de recourir à une nouvelle procédure de mise en concurrence des organismes assureurs, il a été décidé d'aménager par le présent avenant, l'accord existant, pour une durée de 1 an.

Cet avenant modifie substantiellement les garanties mais maintient à l'identique les taux globaux de cotisation (excepté pour l'option décès).

■ **L'avenant n° 3-2015 est donc modifié de la façon suivante :**

« Article 5.1 | *Recommandation*

L'organisme recommandé pour assurer la couverture des risques incapacité, invalidité et décès est Solimut – Mutuelle de France, sis au 447, avenue de Jouques, 13785 Aubagne.

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires décident de procéder à un réexamen du régime de prévoyance décrit dans cet accord tous les 5 ans maximum à compter de la date de signature du présent accord. Le réexamen interviendra sur les bases de l'analyse opérée dans le cadre de l'application du suivi décrit à l'article 5.2 du présent accord.

Le contrat pourra toutefois être résilié :

- par les partenaires sociaux à la suite de la remise en cause de l'avenant n° 03-2015 ;
- par l'organisme assureur recommandé.

Un préavis de 6 mois devra être respecté dans les deux cas et l'auteur de la résiliation devra faire part de celle-ci par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent contrat.

En cas de dénonciation de l'avenant n° 03-2015, de résiliation du contrat, quel qu'en soit l'auteur, ou en cas de changement d'organisme assureur, les prestations en cours de service sont maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation.

La poursuite des revalorisations futures ainsi que le maintien des conditions de la couverture collective au profit des personnes en cours d'indemnisation à la date de résiliation du contrat devront faire l'objet d'une négociation avec les organismes assureurs conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale. »

■ Est remplacé par :

« Article 5.1 | *Libre choix de l'organisme assureur*

Pour assurer la couverture des risques incapacité, invalidité et décès, les entreprises s'orientent vers l'organisme assureur de leur choix. AG2R Prévoyance (Institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, membre d'AG2R La Mondiale et du GIE AG2R, 14-16, boulevard Malesherbes, 75008 Paris, Siren 333 232 270) propose aux entreprises qui le souhaitent, un contrat leur permettant de remplir leurs obligations en matière de couverture prévoyance selon les dispositions prévues par le présent avenant et ce, au profit de l'ensemble des salariés (le financement de l'association de gestion AGESP65 mentionné au dernier alinéa de l'article 6 de l'avenant n° 3-2015 ne relevant pas d'opérations de prévoyance, la collecte et le reversement de la cotisation prévue à cet effet ne seront pas assurés par AG2R Prévoyance).

Le régime collectif de prévoyance obligatoire nouvellement défini est précisé en annexe 1 et 2 (taux de cotisations et prestations) du présent avenant et régi pour sa mise en œuvre, par les "Conditions Générales" de l'organisme assureur choisi par l'entreprise.

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires décident de procéder à un réexamen du régime de prévoyance au 1^{er} janvier 2021.

En cas de résiliation du contrat, quel qu'en soit l'auteur, ou en cas de changement d'organisme assureur, les prestations en cours de service sont maintenues jusqu'à leur terme, à leur niveau atteint au jour de la résiliation.

La poursuite des revalorisations futures ainsi que le maintien des conditions de la couverture collective au profit des personnes en cours d'indemnisation à la date de résiliation du contrat devront faire l'objet d'une négociation avec les nouveaux organismes assureurs conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale. »

Cet avenant est applicable à partir du 1^{er} janvier 2020.

Fait à Charenton-le-Pont, le 4 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Taux de cotisation (avenant n° 3-2015)

Les taux, exprimés en pourcentage du salaire brut, sont répartis comme suit :

- tranche A : la tranche A de rémunération annuelle est celle limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche B : la tranche B est la tranche de rémunération annuelle comprise entre une et quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Montants des cotisations au 1^{er} janvier 2016 sont :

Non-cadre						
Garantie obligatoire	À la charge de l'employeur		À la charge du salarié		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,07 %	0,07 %	0,06 %	0,06 %	0,13 %	0,13 %
Rente éducation	0,13 %	0,13 %			0,13 %	0,13 %
Incapacité			0,67 %	0,67 %	0,67 %	0,67 %
Invalidité	0,63 %	0,63 %	0,07 %	0,07 %	0,70 %	0,70 %
Total	0,83 %	0,83 %	0,80 %	0,80 %	1,63 %	1,63 %

Cadre						
Garantie obligatoire	À la charge de l'employeur		À la charge du salarié		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,69 %	0,69 %			0,69 %	0,69 %
Rente éducation	0,13 %	0,13 %			0,13 %	0,13 %
Incapacité			0,53 %	0,90 %	0,53 %	0,90 %
Invalidité		0,40 %	0,21 %	0,28 %	0,21 %	0,68 %
Total	0,82 %	1,22 %	0,74 %	1,18 %	1,56 %	2,40 %

À compter du 1^{er} janvier 2019, les montants des cotisations évolueront de la manière suivante :

Non-cadre						
Garantie obligatoire	À la charge de l'employeur		À la charge du salarié		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,21 %	0,21 %			0,21 %	0,21
Rente éducation	0,13 %	0,13 %			0,13 %	0,13
Incapacité			0,67 %	0,67 %	0,67 %	0,67
Invalidité	0,57 %	0,57 %	0,13 %	0,13 %	0,70 %	0,70
Total	0,91 %	0,91 %	0,80 %	0,80 %	1,71 %	1,71 %

Cadre						
Garantie obligatoire	À la charge de l'employeur		À la charge du salarié		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,77 %	0,69 %			0,77 %	0,69 %
Rente éducation	0,13 %	0,13 %			0,13 %	0,13 %
Incapacité			0,53 %	0,90 %	0,53 %	0,90 %
Invalidité		0,40 %	0,21 %	0,28 %	0,68 %	0,68 %
Total	0,90 %	1,22 %	0,74 %	1,18 %	1,64 %	2,40 %

Au 1^{er} janvier 2016, les entreprises auront la possibilité de souscrire de manière optionnelle :
À l'amélioration de la couverture décès de leurs salariés cadres et non cadres.

Tarifs au 1^{er} janvier 2016 :

	Tranche A	Tranche B
Non-cadre	0,20 %	0,20 %
Cadre	0,30 %	0,30 %

Tarifs à compter du 1^{er} janvier 2019 :

	Tranche A	Tranche B
Non-cadre	0,13 %	0,13 %
Cadre	0,22 %	0,22 %

À la couverture des obligations de maintien de salaire qui leur incombe. La couverture sera à la charge exclusive de l'employeur :

Option possible pour les structures	
Dès la fin des droits de maintien de salaire, soit à compter du 91 ^e jour et jusqu'au 1 095 ^e jour d'arrêt de travail continu, versement d'une indemnité journalière égale à :	100 % du salaire net avec franchise
	3 jours, 30 jours, 60 jours
3 jours : 1,50 % TA 2,50 % TB de cotisation additionnelle	
30 jours : 0,80 % TA 1,28 % TB de cotisation additionnelle	
60 jours : 0,25 % TA 0,33 % TB de cotisation additionnelle	

■ Est remplacée par :

« Annexe 1 Taux de cotisations

Montant des cotisations à compter du 1^{er} janvier 2020 :

Non-cadre						
Garantie obligatoire	À la charge de l'employeur		À la charge du salarié		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,21 %	0,21 %	–	–	0,21 %	0,21 %
Rente éducation	0,13 %	0,13 %	–	–	0,13 %	0,13 %
Incapacité	–	–	0,67 %	0,67 %	0,67 %	0,67 %
Invalidité	0,57 %	0,57 %	0,13 %	0,13 %	0,70 %	0,70 %
Total	0,91 %	0,91 %	0,80 %	0,80 %	1,71 %	1,71 %

Cadre						
Garantie obligatoire	À la charge de l'employeur		À la charge du salarié		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,77 %	0,69 %	–	–	0,77 %	0,69 %
Rente éducation	0,13 %	0,13 %	–	–	0,13 %	0,13 %
Incapacité	–	–	0,14 %	0,90 %	0,14 %	0,90 %
Invalidité	0,60 %	0,40 %	–	0,28 %	0,60 %	0,68 %
Total	1,50 %	1,22 %	0,14 %	1,18 %	1,64 %	2,40 %

Souscription optionnelle (décès additionnel) à compter du 1^{er} janvier 2020 :

Cotisation additionnelle	
Option décès	
Cadre	Non-cadre
0,41 % TA/TB	0,62 % TA/TB

Souscription optionnelle (rachat de franchise) à compter du 1^{er} janvier 2020 :

	Cotisation additionnelle (à la charge de l'employeur)			
	Cadre		Non-cadre	
	TA	TB	TA	TB
Rachat 3 jours	1,50 %	2,50 %	1,50 %	2,50 %
Rachat 30 jours	0,80 %	1,28 %	0,80 %	1,28 %
Rachat 60 jours	0,25 %	0,33 %	0,25 %	0,33 %

Assiette des cotisations :

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du salaire brut déclaré par l'employeur à l'administration sociale sur la base des assiettes suivantes :

- tranche A (TA) : partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche B (TB) : partie de salaire brut comprise entre une et quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

La rémunération, le revenu de remplacement ou les éléments de salaire retenus sont ceux entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale ou ceux entrant dans cette assiette mais bénéficiant d'un régime d'exonération de cotisations de sécurité sociale. Sont notamment pris en compte dans l'assiette des cotisations, le 13^e mois, la prime de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications.

Toutefois, ne sont pas prises en compte dans l'assiette des cotisations, les avantages en nature et les revenus du capital, ainsi que les sommes versées à titre exceptionnel lors de la cessation du contrat de travail (notamment l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée, l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non-concurrence).

Pendant les périodes de suspension du contrat de travail du salarié donnant lieu à maintien des garanties moyennant paiement des cotisations, la cotisation est assise sur la moyenne des salaires des 12 derniers mois au cours desquels une activité a été exercée. »

Annexe 2 Prestations (avenant n° 3-2015)

Tableau de garanties des prestations régime minimal conventionnel au 1^{er} janvier 2016 :

Garantie en % salaire TA, TB	Base conventionnelle
Garanties décès et garanties annexes	
Célibataire, veuf, séparé judiciairement, divorcé sans enfant à charge	75 % du salaire brut
Marié (non séparé judiciairement), pacsé, concubin notoire sans enfant à charge	100 % du salaire brut
Majoration par enfant à charge	25 % du salaire brut
Décès accidentel	100 % du capital décès
Rente éducation : temporaire, enfant à charge jusqu'à 18 ans ou moins de 26 ans sous condition de poursuite d'études.	10 % du salaire brut jusqu'à 12 ans 15 % du salaire brut de 12 à 18 ans 20 % du salaire brut au-delà de 18 ans Rente minimum fixée à 200 € par mois
Garanties arrêt de travail	
Incapacité temporaire (IJSS)	
Dès la fin des droits à maintien de salaire, soit à compter du 91 ^e jour et jusqu'au 1 095 ^e jour d'arrêt de travail continu, versement d'une indemnité journalière égale à :	100 % du salaire net
Invalidité (vie privée) et incapacité permanente (vie professionnelle)	
Invalidité de 1 ^{re} catégorie	50 % du salaire brut
Invalidité de 2 ^e et 3 ^e catégorie	80 % du salaire brut
Taux d'incapacité permanente > ou égal à 33 % et < à 66 %	80 % du salaire brut × 3 N/2
Taux d'incapacité permanente > ou égal à 66 %	80 % du salaire brut

Module décès optionnel additionnel à la garantie de base au 1^{er} janvier 2016 :

Garanties décès et garanties annexes	
Célibataire, veuf, séparé judiciairement, divorcé sans enfant à charge	300 % du salaire brut
Marié (non séparé judiciairement), pacsé, concubin notoire sans enfant à charge	
Majoration par enfant à charge	
Invalidité absolue et définitive	400 % du salaire brut
Double effet	300 % du salaire brut
Allocation obsèques : en cas de décès du participant, de son conjoint ou d'un enfant à charge (l'allocation est limitée aux frais réellement engagés en cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans), versement d'une allocation à la personne ayant pris en charge les frais d'obsèques.	100 % du PMSS

Tableau de garanties des prestations régime minimal conventionnel à compter du 1^{er} janvier 2019 :

Garantie en % salaire TA, TB	Base conventionnelle
Garanties décès et garanties annexes	
Célibataire, veuf, séparé judiciairement, divorcé sans enfant à charge	125 % du salaire brut
Marié (non séparé judiciairement), pacsé, concubin notoire sans enfant à charge	150 % du salaire brut
Majoration par enfant à charge	25 % du salaire brut
Décès accidentel	100 % du capital décès
Rente éducation : temporaire, enfant à charge jusqu'à 18 ans ou moins de 26 ans sous condition de poursuite d'études.	10 % du salaire brut jusqu'à 12 ans
	15 % du salaire brut de 12 à 18 ans
	20 % du salaire brut au-delà de 18 ans
	Rente minimum fixée à 200 €/mois
Garanties arrêt de travail	
Incapacité temporaire (IJSS)	
Dès la fin des droits à maintien de salaire, soit à compter du 91 ^e jour et jusqu'au 1 095 ^e jour d'arrêt de travail continu, versement d'une indemnité journalière égale à :	100 % du salaire net
Invalidité (vie privée) et incapacité permanente (vie professionnelle)	
Invalidité de 1 ^{re} catégorie	50 % du salaire brut
Invalidité de 2 ^e et 3 ^e catégorie	80 % du salaire brut
Taux d'incapacité permanente > ou égal à 33 % et < à 66 %	80 % du salaire brut × 3 N/2
Taux d'incapacité permanente > ou égal à 66 %	80 % du salaire brut

Module décès optionnel additionnel à la garantie de base à compter du 1^{er} janvier 2019 :

Garanties décès et garanties annexes	
Célibataire, veuf, séparé judiciairement, divorcé sans enfant à charge	250 % du salaire brut
Marié (non séparé judiciairement), pacsé, concubin notoire sans enfant à charge	
Majoration par enfant à charge	
Invalidité absolue et définitive	400 % du salaire brut
Double effet	300 % du salaire brut
Allocation obsèques : en cas de décès du participant, de son conjoint ou d'un enfant à charge (l'allocation est limitée aux frais réellement engagés en cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans), versement d'une allocation à la personne ayant pris en charge les frais d'obsèques.	100 % du PMSS

Module optionnel rachat de franchise :

En complément, l'employeur pourra souscrire, à sa charge exclusive, une garantie rachat de franchise en remplacement de la franchise de 90 jours continus, soit :

- une franchise de 3 jours d'arrêt de travail continus ;

- une franchise de 30 jours d’arrêt de travail continu ;
- une franchise de 60 jours d’arrêt de travail continu.

■ Est remplacée par :

« Annexe 2 Prestations

Tableau des garanties du régime minimal conventionnel dit “base conventionnelle”

À compter du 1^{er} janvier 2020.

Base conventionnelle	Niveau d’indemnisation
Garanties décès et garanties annexes	
<p>Décès toutes causes du salarié</p> <p>Versement en cas de décès du salarié d’un capital au(x) bénéficiaire(s)</p> <p>Capital, exprimé en pourcentage du salaire de référence, dont le montant varie comme suit, selon la situation familiale du salarié à son décès :</p> <ul style="list-style-type: none"> – célibataire, veuf, divorcé, sans enfant à charge : – marié, concubin ou titulaire d’un Pacs, sans enfant à charge : – majoration par enfant à charge : 	<p>50 % TA/TB</p> <p>67 % TA/TB</p> <p>17 % TA/TB</p>
<p>Décès accidentel du salarié</p> <p>Versement en cas de décès accidentel du salarié d’un capital supplémentaire au(x) bénéficiaire(s)</p> <p>Un accident est caractérisé par une lésion de l’organisme provoquée par un événement extérieur, soudain, non intentionnel de la part du salarié. Seul est pris en considération, le décès survenant dans les 12 mois suivant la date de l’accident et en sont la conséquence.</p>	<p>100 % du capital décès prévu ci-dessus en fonction de la situation de famille</p>
<p>Rente d’éducation</p> <p>Versement en cas de décès du salarié, d’une rente temporaire au profit des enfants à charge</p> <p>Rente, exprimée en pourcentage du salaire de référence, dont le montant annuel varie comme suit :</p> <p>La rente est versée par quotité mensuelle, tant que l’enfant répond à la définition d’enfant à charge.</p> <p>Elle cesse à la fin du mois au cours duquel il ne remplit plus les conditions et en tout état de cause au décès de l’enfant.</p> <p>La rente est versée directement à l’enfant dès sa majorité ou à son représentant légal ès qualités durant sa minorité.</p>	<p>7 % TA/TB jusqu’au 12^e anniversaire,</p> <p>10 % TA/TB du 12^e au 18^e anniversaire,</p> <p>13 % TA/TB du 18^e au 26^e anniversaire (et au-delà s’il remplit les conditions au sens de la définition d’enfant à charge retenue)</p> <p>Rente minimum fixée à 135 €/mois</p>

Base conventionnelle	Niveau d'indemnisation
Garantie arrêt de travail	
<p>Incapacité temporaire de travail</p> <p>Versement en cas d'arrêt de travail du salarié pour maladie ou accident, pris en charge par la sécurité sociale, d'indemnités journalières complémentaires</p> <p>Indemnités journalières dont le montant est exprimé en pourcentage de la 365^e partie du salaire de référence, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale (SS) et ce,</p> <ul style="list-style-type: none"> – dès la fin des droits à maintien de salaire prévus dans la convention collective nationale pour le personnel en bénéficiant ; – à compter du 91^e jour d'arrêt de travail total et continu, pour le personnel n'ayant pas la condition minimale d'ancienneté requise pour bénéficier des droits à maintien de salaire, prévue par ladite convention collective nationale. <p>Le service des indemnités journalières complémentaires cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : au 1095^e jour d'arrêt de travail ; cessation du service des indemnités journalières de la sécurité sociale ; date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale (*) ; décès du salarié ; notification de classement en invalidité ou IPP du salarié par la sécurité sociale. Lorsque le régime de la sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.</p>	<p>78 % TA/TB (– SS)</p>
<p>Invalidité</p> <p>Versement en cas d'invalidité du salarié avec classement en 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie telles que définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, d'une rente complémentaire</p> <p>Rente dont le montant annuel est exprimé en pourcentage du salaire de référence sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale (SS) et éventuel salaire à temps partiel :</p> <ul style="list-style-type: none"> – en cas de classement en 1^{re} catégorie d'invalidité : – en cas de classement en 2^e ou 3^e catégorie d'invalidité : <p>Le service de la rente complémentaire cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service de la pension de la sécurité sociale ; date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ; décès du salarié. La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la pension versée par la sécurité sociale.</p>	<p>47 % TA/TB (– SS)</p> <p>75 % TA/TB (– SS)</p>

Base conventionnelle	Niveau d'indemnisation
<p>Incapacité permanente professionnelle (IPP)</p> <p>Versement en cas d'incapacité permanente professionnelle du salarié reconnue par la sécurité sociale, d'une rente complémentaire</p> <p>Rente en cas d'incapacité permanente professionnelle (IPP) suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle dont le montant annuel varie selon le taux d'IPP attribué :</p> <p>– taux d'IPP reconnu par la sécurité sociale > ou = à 33 % et < à 66 % :</p> <p>(« R » étant la rente d'invalidité versée en cas de 2^e catégorie et « N » le taux d'incapacité déterminé par la SS)</p> <p>– taux d'IPP reconnu par la sécurité sociale > ou = 66 % :</p> <p>(montant exprimé en pourcentage du salaire de référence sous déduction de la prestation brute de la SS)</p> <p>Le service de la rente complémentaire cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service de la rente de la sécurité sociale ; date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ; décès du salarié. La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la rente versée par la sécurité sociale.</p>	<p>R x 3/2 N</p> <p>75 % TA/TB (– SS)</p>
<p>(*) La cessation à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ne s'applique pas aux salariés en situation de cumul emploi retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la sécurité sociale.</p>	

Module décès optionnel additionnel à la garantie de base conventionnelle à compter du 1^{er} janvier 2020

Garanties décès et garanties annexes	Niveau d'indemnisation
<p>Décès toutes causes du salarié</p> <p>Versement en cas de décès du salarié d'un capital supplémentaire au(x) bénéficiaire(s)</p> <p>Capital, exprimé en pourcentage du salaire de référence, quelle que soit la situation familiale du salarié :</p>	250 % TA/TB
<p>Double effet</p> <p>Versement en cas de décès du conjoint, concubin ou titulaire d'un Pacs d'un second capital aux enfants à charge.</p> <p>Le décès du conjoint, concubin ou titulaire d'un Pacs du salarié, survenant simultanément ou postérieurement au décès du salarié, et au plus tard dans les 12 mois suivant cet événement, entraîne le versement au profit des enfants à charge du conjoint, concubin ou titulaire d'un Pacs, et qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès, d'un capital exprimé en pourcentage du salaire de référence dont le montant est mentionné ci-contre.</p> <p>Ce capital est réparti, par parts égales entre eux, directement aux enfants à charge dès leur majorité, à leurs représentants légaux es qualités durant leur minorité.</p>	300 % TA/TB

Garanties décès et garanties annexes	Niveau d'indemnisation
<p>Est considéré comme décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint, concubin ou du partenaire lié par un Pacs survenant au cours du même événement :</p> <ul style="list-style-type: none"> – sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès, – ou lorsque le décès du conjoint, concubin ou du partenaire lié par un Pacs survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié. 	
<p>Invalidité absolue et définitive du salarié</p> <p>Versement par anticipation au salarié d'un capital dont le montant est mentionné ci-contre, sur sa demande.</p> <p>Capital, exprimé en pourcentage du salaire de référence, quelle que soit la situation familiale du salarié :</p> <p>Ce versement anticipé met fin à la garantie décès optionnelle additionnelle ci-dessus.</p>	400 % TA/TB
<p>Frais d'obsèques</p> <p>Versement d'une allocation obsèques en cas de décès du salarié ou dayants droit du salarié</p> <p>En cas de décès du salarié ou d'un ayant droit du salarié (conjoint, concubin ou partenaire de Pacs, ou d'un enfant à charge de plus de 12 ans), il est versé une allocation dont le montant est égal à un pourcentage du PMSS (Plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur) mentionné ci-contre. L'allocation est servie à la personne ayant assumé les frais d'obsèques, sur présentation de la facture (dans la limite des frais réels engagés en cas de décès d'un enfant à charge de plus de 12 ans).</p>	100 % PMSS

Module optionnel – rachat de franchise – à compter du 1^{er} janvier 2020

En complément, l'employeur pourra souscrire, à sa charge exclusive, une garantie rachat de franchise pour que le bénéfice des prestations en cas d'incapacité de travail du salarié, quelle que soit son ancienneté, soit couvert en remplacement de la franchise prévue ci-dessus, après l'une des franchises ci-dessous :

- 3 jours d'arrêt de travail continus ;
- 30 jours d'arrêt de travail continus ;
- 60 jours d'arrêt de travail continus.

Dispositions diverses

■ Définitions :

Conjoint :

On entend par conjoint, l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé(e), non séparé(e) de corps judiciairement.

Concubin :

On entend par concubin la personne vivant en couple avec le salarié au moment de l'événement ouvrant droit à garantie. La définition du concubinage est celle retenue par l'article 515-8 du code civil. De plus, le concubinage doit avoir été notoire et continu pendant une durée d'au moins 2 ans jusqu'à l'événement générateur des garanties. Aucune durée n'est exigée si un enfant au moins est né de la vie commune.

Partenaire lié par un Pacs :

Personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité tel que défini à l'article 515-1 du code civil.

Enfant à charge :

L'enfant à charge est :

- l'enfant du salarié ou de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un Pacs, dont la filiation, y compris adoptive, est légalement établie :
 - jusqu'à son 18^e anniversaire, sans condition ;
 - jusqu'à son 26^e anniversaire sous réserve soit :
 - de poursuivre des études ;
 - d'être en apprentissage ou titulaire d'un contrat de professionnalisation ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, stagiaire de la formation professionnelle ;
- l'enfant handicapé du salarié ou de son conjoint, concubin ou de son partenaire lié par un Pacs si, avant son 21^e anniversaire, il est titulaire de la carte d'invalidité civile et bénéficie de l'allocation des adultes handicapés ;
- quel que soit son âge, sauf déclaration personnelle des revenus, l'enfant infirme à charge du salarié ou de son conjoint, concubin ou de son partenaire lié par un Pacs n'étant pas en mesure de subvenir à ses besoins en raison de son infirmité, pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- l'enfant du salarié né "viable" moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

Invalidité absolue et définitive :

Est considéré en état d'invalidité absolue et définitive, le salarié reconnu invalide par la sécurité sociale avec classement en 3^e catégorie d'invalidité ou reconnaissance d'un taux d'incapacité permanente professionnelle égal à 100 %, qui reste définitivement incapable de se livrer à la moindre occupation ou au moindre travail lui procurant gain ou profit.

■ Dévolution du capital en cas de décès du salarié :

Le salarié peut désigner le(s) bénéficiaire(s) du capital, sachant que toute demande de modification de désignation doit être formulée par écrit à l'organisme assureur.

La désignation particulière peut également être établie par acte authentique ou par acte sous seing privé notifié à l'organisme assureur préalablement au décès du salarié.

À défaut de désignation d'un bénéficiaire par le salarié notifiée à l'organisme assureur ou lorsque cette désignation est caduque, le capital est versé :

- au conjoint non séparé judiciairement, ou, à défaut au partenaire lié par un Pacs au salarié ;
- à défaut, le capital est versé par parts égales entre eux :
 - aux enfants du salarié nés ou à naître, vivants ou représentés comme en matière de succession, dont la filiation, y compris adoptive, est légalement établie ;
 - à défaut de descendance directe, à ses parents ou à défaut, à ses grands-parents survivants ;
 - à défaut de tous les susnommés, aux héritiers.

En cas de décès d'un salarié mineur, le capital est versé aux héritiers. Si le salarié mineur a effectué une désignation particulière de bénéficiaire, celle-ci ne peut pas être prise en compte par l'organisme assureur.

Toutefois, quelle que soit la désignation de bénéficiaire applicable :

- la part de capital correspondant à la majoration pour enfants à charge est versée par parts égales entre ceux-ci, directement aux enfants dès leur majorité ; à leurs représentants légaux à qualités durant leur minorité ;
- lorsque deux personnes, dont l’une avait vocation à succéder à l’autre, périssent dans un même événement, l’ordre des décès est établi par tous moyens. Si cet ordre ne peut être déterminé, la succession de chacune d’elles est dévolue sans que l’autre y soit appelée. Toutefois, si l’un des codécédés laisse des descendants, ceux-ci peuvent représenter leur auteur dans la succession de l’autre.

Un bénéficiaire a la possibilité d’accepter la désignation faite à son profit dans les conditions prévues par la loi. Dans ce cas, cette désignation devient irrévocable et ne pourra être modifiée qu’avec l’accord du bénéficiaire acceptant.

■ Assiette des prestations :

Sauf mention différente dans le tableau des garanties, le salaire de référence est la base de calcul des prestations.

Il est égal au salaire brut soumis aux cotisations sociales, soit le salaire fixe et les rémunérations variables, des 12 derniers mois précédant l’arrêt de travail ou la date du décès.

La base de calcul des prestations est prise en compte dans la limite des tranches de salaires suivantes :

- tranche A (TA) : partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche B (TB) : partie de salaire brut comprise entre 1 et quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsque la période de référence n’est pas complète notamment en raison de la date d’effet de la garantie, le salaire de référence annuel est reconstitué à partir des éléments de salaire que le salarié aurait perçus s’il avait travaillé.

Pour le salarié travaillant à temps partiel, le montant des prestations est calculé sur le salaire perçu au titre de l’entreprise. »

Convention collective nationale

IDCC : **3203 | STRUCTURES ASSOCIATIVES DE PÊCHE DE LOISIR
ET DE PROTECTION DU MILIEU AQUATIQUE
(22 juin 2013)**

Accord du 28 janvier 2020

relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

NOR : ASET2050338M

IDCC : 3203

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

SNSAPL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA sport 3S ;

FEETS FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À ce jour, le réseau associatif de la pêche de loisir regroupe près de 1 000 salariés et 40 000 bénévoles qui s'activent pour le développement du loisir et la protection du milieu aquatique.

Réparti sur l'ensemble du territoire, le réseau associatif de la pêche de loisir s'est progressivement structuré à différents échelons (local, départemental, régional et national) autour de ses principales missions (dont la protection du milieu aquatique et le développement et la promotion du loisir pêche), notamment depuis la mise en place de la loi sur l'eau en 2006.

Aujourd'hui, le réseau associatif compte 94 fédérations départementales, 12 associations régionales, 9 associations « Migrateurs », 6 unions de bassin, 3 groupements réciprocaires, une fondation, une fédération nationale (FNPF : fédération nationale de la pêche en France), ainsi qu'un syndicat national (SNSAPL : syndicat national des structures associatives de pêche de loisir).

Les salariés du réseau associatif sont rattachés à la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir du 22 juin 2013.

Cette convention collective vise à doter l'ensemble des salariés des structures associatives de pêche de loisir d'un statut collectif commun qui se veut cohérent et adapté aux spécificités qui lui sont liées.

Dans la perspective de susciter l'attraction et la fidélisation de la population salariée, ce statut collectif s'est par ailleurs enrichi ces dernières années, par la signature d'accords de branche divers (accord sur la durée du travail, accord relatif à la prévoyance complémentaire et à la complémentaire santé...).

Par le présent accord, les partenaires sociaux souhaitent poursuivre la professionnalisation des structures associatives en les accompagnant désormais dans l'anticipation de leurs besoins en ressources humaines, au regard des évolutions prévisibles du secteur.

Même si les structures de la branche ont un statut d'association, le constat actuel établit le fait que ces structures associatives doivent néanmoins, observer une vraie logique d'entreprise et doivent être gérées comme telles : gestion financière (budget, comptabilité...), administration d'un personnel salarié (contrats de travail de droit privé, congés payés, rémunérations...), gestion administrative (supports techniques, téléphonie, fournitures, logistique...), demandant par conséquent de renforcer les compétences correspondantes à ces activités.

Les partenaires sociaux souhaitent accompagner les structures associatives et leurs salariés en leur apportant les moyens et les outils nécessaires pour répondre à ces enjeux.

Dans cette optique, la branche a commandité en 2017 une étude portant sur l'évolution dans les 3 à 5 ans des emplois et des compétences des salariés des structures associatives de pêche de loisir.

Cette étude est disponible en annexe à titre informatif et ne constitue pas un texte conventionnel.

Définition de la GPEC

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) permet de (d') :

- identifier et recenser les compétences et les qualifications actuelles des salariés ;
- anticiper les évolutions prévisibles des emplois, des compétences et des qualifications ;
- évaluer les écarts constatés ou prévisibles entre ces évolutions et ces compétences et qualifications ;
- concevoir des plans d'action pour adapter les ressources humaines existantes aux besoins futurs.

Cette démarche implique d'engager des actions à différents niveaux : le niveau de la branche professionnelle, celui des structures associatives et celui des salariés.

Pour la branche professionnelle :

- définir les modalités d'une démarche axée sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en s'appuyant sur le dialogue social de la branche ;
- anticiper les évolutions économiques, technologiques et organisationnelles qui peuvent avoir des conséquences sur l'emploi ;
- proposer des outils, dispositifs, moyens, aux structures associatives et leurs salariés, afin de les aider à anticiper les évolutions du secteur ayant un impact sur l'emploi.

Pour les structures associatives : mettre en place des outils de gestion des ressources humaines permettant de mieux anticiper les besoins en emplois et en compétences.

Pour les salariés :

- aborder de façon maîtrisée et positive les évolutions des métiers et des qualifications tout au long de leur carrière, en leur permettant d'acquérir des connaissances transférables sur d'autres postes de travail et de sécuriser leurs parcours professionnels ;
- garantir leur employabilité, c'est-à-dire la capacité à évoluer de façon autonome, afin de permettre aux salariés d'être embauchés ailleurs s'ils perdaient leur emploi ;

- donner les moyens leur permettant de définir, développer, sécuriser et diversifier leurs parcours professionnels, en prenant en compte leurs aspirations, au regard des possibilités offertes par leur structure associative.

La démarche GPEC doit ainsi permettre de fournir aux salariés une meilleure connaissance de leur emploi et des évolutions du secteur les impactant, mais également des outils concrets leur permettant de développer leurs compétences à court, moyen et long terme. Elle doit aussi faciliter l'accès aux dispositifs existants en matière de formation professionnelle.

Chapitre 1^{er} Dispositions générales concernant le présent accord

Article 1.1 | Champ d'application

Le présent accord vise les structures associatives de pêche de loisir et leurs salariés, entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique du 22 juin 2013 (art. 1^{er}).

Article 1.2 | Durée et date d'application de l'accord

Le présent accord est d'une durée déterminée de 4 ans. Il est susceptible d'être modifié, par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

Le présent accord entre en vigueur le jour de sa signature.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues à l'article L. 2237-6 du code du travail.

Article 1.3 | Révision de l'accord, clause de suivi et de rendez-vous

Conformément aux dispositions du nouvel article L. 2261-7 du code du travail, jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel le présent accord est conclu, seules les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord et signataires ou adhérentes de celui-ci pourront engager la procédure de révision du présent accord, ainsi que l'organisation professionnelle d'employeur de la branche signataire dudit accord.

Au-delà de ce cycle électoral, une (ou plusieurs) organisation(s) syndicale(s) représentative(s) dans le champ d'application de l'accord pourra (pourront) engager cette procédure ainsi qu'une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche.

Les parties conviennent qu'un suivi des dispositions du présent accord sera réalisé régulièrement à la suite de son entrée en vigueur.

Les parties conviennent en tout état de cause de faire un premier bilan sur son application 2 ans après sa signature afin de déterminer le cas échéant la nécessité de procéder à des éventuelles adaptations.

Chapitre II Prévision d'évolution des métiers et conséquences sur les emplois dans le réseau associatif de la pêche de loisir

Les données présentées ci-après sont issues de l'enquête « NAO 2016 », des données formation, transmises par l'OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) en 2017 ainsi que de l'étude prospective, réalisée en 2017, portant sur l'évolution, dans les 3 à 5 ans, des emplois et des compétences des salariés des structures associatives de pêche de loisir, étude présentée à la CPNEFP (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) en date du 25 janvier 2018.

Article 2.1 | Caractéristiques de la branche au 31 décembre 2017

Les chiffres présentés ci-après ont permis aux partenaires sociaux d'identifier des priorités d'actions et de définir le présent accord, au regard des caractéristiques emploi-formation de la branche :

Effectifs :

- 129 structures associatives, dont 120 structures ayant des salariés ;
- 1 000 salariés environ ;
- taille moyenne des structures associatives : 8 salariés ;
- hormis quelques spécificités et les métiers de direction, effectifs structurés et répartis en trois pôles métiers : pôle technique, pôle développement, pôle administratif.

Caractéristiques de la population salariée :

- 68 % des salariés de la branche sont des hommes ;
- l'âge moyen des salariés de la branche est de 40 ans (38 ans pour les hommes, 42 ans pour les femmes) ;
- l'ancienneté moyenne des salariés de la branche est de 10.6 ans (10 ans pour les hommes, 12 ans pour les femmes) ;
- 88,5 % des salariés de la branche sont en CDI ;
- 87,6 % des salariés de la branche sont en temps complet ;
- 29,5 % des effectifs ont un niveau I de l'Éducation nationale (bac + 5 et plus) ;
- 37,4 % des salariés sont mobilisés sur l'activité de protection du milieu aquatique ;
- le métier le plus représenté est le « technicien qualifié et hautement qualifié H/F » (18,3 % des effectifs).

Typologie des salariés formés et des principales actions de formation externes (financées partiellement ou totalement par le FAFSEA) :

Nombre de salariés formés de 2015 à 2017 : 1 422.

Typologie des salariés formés, tous dispositifs confondus :

- femmes : 26 % ;
- hommes : 74 %.

Les 3 thèmes de formation les plus suivis de 2015 à 2017 ont porté sur :

- l'« environnement professionnel » (325 bénéficiaires) : habilitations électriques, pêche électrique... ;
- la « sécurité des personnes et des biens » (260 bénéficiaires) : SST... ;
- l'« administration du personnel, gestion sociale » (144 bénéficiaires).

Article 2.2 | Prévisions d'évolution du secteur et des métiers

D'après l'étude réalisée en 2017, les principaux types de facteurs impactant les activités et les métiers des structures associatives de pêche de loisir sont les suivants :

- facteurs réglementaires ;
- facteurs écologiques ;
- facteurs socio-économiques et politiques ;
- facteurs technologiques.

Article 2.3 | Conséquences sur l'emploi dans la branche

L'étude de 2017 sur les emplois et les compétences a mis en lumière un niveau élevé de qualification des salariés. Cependant, les évolutions du secteur impactent certains métiers pour lesquels de nouvelles compétences sont à renforcer ou à développer.

Certaines évolutions à venir sont à prendre en compte en matière d'organisation du travail et de métiers et notamment :

- départs à la retraite à anticiper, notamment sur les métiers administratifs, dont le contenu des postes s'oriente de plus en plus vers des profils « communication/numérique » ;
- pérenniser, renforcer et professionnaliser la gestion des structures associatives en stabilisant les postes de direction et en pourvoyant éventuellement aux postes manquants dans certaines structures associatives ;
- ressources du pôle « développement » à renforcer.

Par ailleurs, certains métiers sont à sécuriser ou à accompagner, tels que les salariés travaillant en pisciculture ou affectés à l'activité de garderie.

Compte tenu des évolutions prévisibles citées ci-dessus, des compétences nouvelles, ou à renforcer, apparaissent, notamment :

Compétences en management (pour les postes de direction ou responsables de pôles), et notamment :

- maîtriser les fondamentaux du management de proximité ;
- renforcer la connaissance du fonctionnement associatif (périmètres et rôles, processus de décision...).

Compétences spécifiques à la branche et notamment :

- maîtriser les nouvelles techniques d'inventaire ;
- manipuler le vivant en respectant les réglementations en vigueur ;
- gérer la collecte de données à distance ;
- maîtriser de nouvelles approches pédagogiques.

Compétences en communication, et notamment :

- communication institutionnelle (notamment print, site internet, réseaux sociaux, plaquettes...) ;
- relations publiques auprès des acteurs (élus, décideurs, institutions...) pour mieux se faire connaître, impulser une dynamique de réseaux.

Compétences informatiques ou numériques, et notamment :

- traiter les données en utilisant les nouvelles technologies ;
- maîtriser les outils numériques, les logiciels de bureautique, de gestion du personnel (DSN, paie...) et éventuellement, de communication (PAO).

Compétences juridiques, et notamment :

- maîtriser les règles de base en matière de droit du travail/droit social ;
- choisir les actions à entreprendre en justice face à des contentieux (en cas de pollution et de travaux en cours d'eau par exemple).

Compétences financières et comptables, et notamment :

- bâtir, appliquer et optimiser un budget, maîtriser les coûts ;
- rechercher de nouvelles sources de financement.

Article 2.4 | *Besoins exprimés par les structures associatives en matière de gestion des ressources humaines*

Aujourd'hui, les structures associatives ont à répondre à de nombreuses exigences qui leur imposent d'adopter des modes de gestion comparables à ceux d'une entreprise.

Afin d'assurer leur bon fonctionnement, elles doivent se doter des compétences nécessaires en matière de gestion des ressources humaines, mais également en matière de gestion financière et administrative.

Par ailleurs, les partenaires sociaux observent que la majorité des postes de direction (lorsqu'ils existent) sont occupés par des salariés de la structure ayant bénéficié d'une promotion interne (notamment issus du pôle technique), ayant une forte expertise technique, mais dont les compétences en matière de management de proximité et de gestion administrative et financière d'une structure associative restent à renforcer.

Sécuriser les postes de direction représenterait un gage de pérennité du fonctionnement de la structure associative.

En outre, les postes de direction ainsi que les responsables de pôles constituent des relais incontournables entre les élus et les équipes salariées, dans le déploiement des actions décidées par le conseil d'administration des structures associatives de pêche de loisir. Il est donc primordial de pouvoir accompagner au mieux les encadrants de proximité en matière de gestion de leurs ressources humaines.

Plus précisément, les besoins exprimés par les structures associatives en matière de gestion des ressources humaines sont notamment les suivants :

- être mieux accompagnés et outillés dans la conduite des différents types d'entretiens RH (entretien d'évaluation, entretien professionnel...) ;
- disposer d'une méthodologie simple d'analyse des besoins en compétences et de construction d'un plan de formation :
 - évaluer les collaborateurs avec plus de précision ;
 - identifier les besoins d'accompagnement qui en découlent (formations, tutorat...) ;
 - identifier plus facilement l'offre de formation existante (en externe ou en interne) ;
 - avoir une meilleure connaissance des dispositifs de financement de la formation ;
 - accompagner les salariés dans leurs souhaits d'évolution (évolution dans le poste, mobilité...) ;
- renforcer les compétences managériales des responsables de pôles et des directeurs.

Afin de répondre à ces besoins, les partenaires sociaux indiquent dans le présent accord l'ensemble des moyens qui sont et seront mis à disposition des structures associatives de pêche de loisir, afin de les accompagner dans leur gestion des ressources humaines.

Chapitre III La GPEC au niveau de la branche

Article 3.1 | *Rôle de la branche professionnelle en matière de GPEC*

Conformément aux dispositions issues des articles L. 2241-12 et suivants du code du travail, mais également des dispositions conventionnelles, les partenaires sociaux doivent se réunir tous les 4 ans afin de négocier sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Le rôle de la négociation collective de branche est particulièrement pertinent lorsque les activités couvertes par le champ d'application professionnel concernent essentiellement des structures de petite taille, ce qui est le cas de la branche des structures associatives de pêche de loisir.

En conséquence, le présent accord de branche a pour objectifs :

- d'assurer et d'organiser une veille, dans le cadre de la CPNEFP, par une analyse régulière des évolutions majeures de l'environnement économique, de l'emploi, des métiers et compétences et d'en assurer une diffusion, selon les moyens les mieux adaptés auprès des professionnels du secteur ;
- de promouvoir les mesures d'accompagnement (outils, méthodes...) associées à la GPEC, en matière de formation, d'évaluation, de développement des compétences et de gestion des ressources humaines ;

- de favoriser, en cohérence avec les besoins en compétences de la branche, la mise en place de formations adaptées.

Dans ce cadre, la CPNEFP joue son rôle dans la construction d'outils simples, pratiques, adaptés aux caractéristiques et aux besoins des structures associatives de pêche de loisir.

Article 3.2 | Rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Les missions confiées à la CPNEFP, telles que définies dans la convention collective nationale du 22 juin 2013 (art. 3.2), sont renforcées afin de mieux prendre en compte la dynamique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, insufflée par le présent accord.

En matière de GPEC, les membres de la CPNEFP se réuniront au moins une fois tous les 2 ans, et chaque fois que nécessaire, sur la situation de l'emploi dans la branche et effectueront un suivi du présent accord.

Les membres de la CPNEFP se réuniront tous les 4 ans, afin d' :

- analyser les données caractéristiques de la population salariée au sein de la branche (nombre et taille des structures associatives, répartition femmes/hommes, CSP, âge, ancienneté, niveaux d'études, répartition des effectifs par métiers...) ;
- analyser les évolutions du secteur impactant les emplois et les compétences ;
- analyser les actions de formations suivies par les salariés (nombre et nature des actions de formation, dispositifs mobilisés...) selon les données transmises par l'OPCO (opérateur de compétences) compétent ;
- identifier les éventuels besoins en qualifications et en compétences à venir ;
- ajuster, le cas échéant, les plans d'action à mettre en place pour accompagner les structures associatives de pêche de loisir dans leur gestion des ressources humaines.

Article 3.3 | Actions spécifiques mises en œuvre par la branche

Les outils et dispositifs mis en place par la branche professionnelle sont présentés ci-dessous.

■ Un référentiel « activités-compétences » :

Ce référentiel, sous forme d'une base de données, recense les grandes missions et activités réalisées au sein des structures associatives, ainsi que les compétences associées aux activités.

Ce référentiel pourra être utilisé par les élus, les directeurs et les responsables de pôles dans leur gestion des ressources humaines, notamment dans les cas suivants :

- la définition de fiches de poste ou la rédaction d'offres d'emploi : le responsable pourra s'appuyer sur les activités recensées dans le référentiel pour définir plus finement le contenu des fiches de poste, fiches de missions ou offres d'emploi ;
- la conduite des entretiens d'évaluation et des entretiens professionnels : le référentiel permettra d'identifier plus facilement les activités réalisées (ou non) par le collaborateur, celles à développer le cas échéant, le niveau de maîtrise des compétences en lien avec ces activités, ainsi que les plans d'action à mettre en œuvre pour accompagner le salarié dans sa progression (actions de formation en particulier) ;
- l'élaboration d'un plan de formation : grâce aux compétences identifiées dans le référentiel, le responsable pourra, en lien avec le salarié concerné, définir plus facilement les besoins en compétences et donc les éventuelles actions de formation à programmer pour le salarié.

■ Un cycle de formation dédié aux directeurs et responsables de pôle sur le thème du management d'équipe :

Ce cycle de formation a pour vocation de renforcer les compétences managériales des directeurs et responsables de pôle et prendra en compte les spécificités du secteur associatif (périmètre et rôles des différents acteurs, processus de décision...) ;

■ Un kit méthodologique de gestion des compétences :

La branche professionnelle mettra également à disposition des structures associatives une palette de différents outils, ainsi qu'une méthodologie, permettant aux directeurs et responsables de pôle d'être en capacité d'identifier les besoins en compétences de leurs équipes et de définir les actions à mettre en place (ex : élaboration d'un plan de développement des compétences).

Pas à pas, les responsables seront guidés dans leur démarche et pourront utiliser les outils/fiches pratiques mis à leur disposition.

■ Des trames et guides d'entretiens RH :

Afin d'accompagner les personnes en charge de la conduite des entretiens RH (présidents, directeurs, encadrants de proximité...) et les salariés, la branche met à leur disposition des guides explicatifs (un guide à destination des employeurs et un guide à destination des salariés) ainsi que des trames d'entretiens adaptées.

Ces guides et trames expliquent de manière simple et pédagogique le rôle et l'utilité de chaque type d'entretiens, les grands thèmes devant y être abordés, ainsi que la méthodologie préconisée pour mettre en place et conduire ces entretiens.

Enfin, au-delà des formations que l'on trouve sur le marché, l'étude GPEC menée en 2017 a démontré qu'il existe, au sein du réseau des structures associatives de pêche de loisir, de nombreuses compétences et expertises développées sur tout le territoire.

En conséquence, la branche professionnelle souhaite mettre en place à plus long terme un dispositif de partage de ces ressources, afin que chaque structure associative puisse y puiser les informations dont elle a besoin et ainsi participer au développement des compétences dont elle dispose en interne.

Ce dispositif de partage des savoir-faire peut prendre plusieurs formes. Il pourra s'agir notamment :

- de formations internes mises en place sur des thématiques ciblées (déployées par des ressources humaines internes et concernant des thématiques spécifiques relevant du secteur) ;
- d'améliorer la visibilité et plébisciter des ressources (études, rapports...), mais aussi d'expérimentations ou de projets développés au sein du réseau ;
- de partager des bonnes pratiques ou des initiatives nouvelles qui pourraient intéresser le réseau dans le cadre de réunions dédiées, sur des thématiques diverses.

Chapitre IV La GPEC au niveau des structures associatives de pêche de loisir

Dans le cadre de la GPEC, plusieurs dispositifs, moyens, outils et démarches seront mis en place, à destination des structures associatives et de leurs salariés. L'objectif est de donner aux structures associatives les moyens d'anticiper et de gérer leurs ressources humaines, et de donner aux salariés les ressources nécessaires pour les accompagner au mieux dans la construction de leurs parcours professionnels.

Article 4.1 | *Entretiens RH : entretien d'évaluation, entretien de suivi, entretien professionnel*

Plusieurs types d'entretiens existent et doivent être mis en place à destination des salariés, au sein des structures associatives de pêche de loisir :

- l'entretien annuel d'évaluation (rendu obligatoire par l'article 8.4 de la convention collective nationale du 22 juin 2013) : visant à évaluer la performance du salarié, cet entretien a pour objectif, d'une part, de faire le bilan sur l'année passée et d'autre part, de fixer les objectifs pour l'année à venir ;
- l'entretien professionnel (rendu obligatoire au moins une fois tous les 2 ans par l'article L. 6315-1 du code du travail) : cet entretien vise à définir, pour le salarié, des perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi ;
- l'entretien annuel « de suivi » (rendu obligatoire par l'article 3.4.3 de l'accord de branche relatif à la durée du travail) : il concerne les salariés cadres au forfait jours et doit être conduit chaque année.

Les présidents, directeurs, responsables de pôles participant à la conduite des entretiens annuels d'évaluation et des entretiens professionnels, et les salariés, pourront s'appuyer sur les trames d'entretien et les guides mis à disposition par la branche professionnelle.

Article 4.1.1 | *L'entretien annuel d'évaluation*

Comme indiqué dans l'article 8.4 de la convention collective nationale du 22 juin 2013, il est rappelé les dispositions suivantes :

« Chaque année, tous les salariés sont reçus individuellement pour un entretien annuel d'évaluation.

Cet entretien est mené par :

- le président ;
- ou à défaut, par toute autre personne titulaire de l'autorité nécessaire et déléguée par le président.

L'objectif de cet entretien est notamment, d'une part, de faire le bilan sur l'année passée et, d'autre part, de fixer les objectifs pour l'année à venir. Les questions relatives à la formation professionnelle sont abordées de façon spécifique. Au cours de cet entretien, une évolution de carrière (changement d'échelon, de niveau) peut notamment être abordée. À l'issue de cet entretien, l'employeur remet au salarié un document recensant tous les points abordés. »

L'entretien annuel d'évaluation porte donc sur l'évaluation du travail du salarié au cours de l'année passée, l'atteinte ou non des objectifs fixés, la fixation d'objectifs pour l'année à venir. Il peut également porter sur l'évaluation du niveau de compétences du salarié afin d'identifier les éventuelles actions correctrices à mettre en place (actions de formation, tutorat...).

Sur ce dernier point, l'employeur pourra s'appuyer sur le référentiel activités-compétences mis à disposition par la branche professionnelle.

Article 4.1.2 | *L'entretien professionnel*

Obligations de l'employeur sur la mise en place des entretiens professionnels

L'entretien professionnel est rendu obligatoire par l'article L. 6315-1 du code du travail. Il est obligatoire pour toutes les structures associatives de pêche de loisir, quel que soit leur effectif, et doit avoir lieu tous les 2 ans.

L'employeur doit informer le salarié de ce droit au moment de l'embauche.

L'entretien professionnel doit être également proposé systématiquement aux salariés reprenant leur activité professionnelle à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

En outre, tous les 6 ans, l'entretien professionnel permet de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié dans la structure associative, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Contenu de l'entretien professionnel et de l'état des lieux

L'entretien professionnel se distingue de l'entretien annuel d'évaluation.

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

À cet effet, l'employeur peut informer ses salariés, en amont ou à l'occasion de cet entretien, de la possibilité de recourir à des services de conseil en évolution professionnelle (CEP) gratuits et dispensés par des opérateurs dédiés.

Les points pouvant être abordés au cours de l'entretien professionnel sont notamment les suivants :

- l'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi ;
- les questions relatives au suivi des actions de formation, de certification et de progression salariale ou professionnelle du salarié ;
- l'évaluation de son employabilité ;
- la réflexion sur l'avenir du salarié, le poste occupé et son projet professionnel.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, cet entretien doit comporter également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et à la possibilité de recourir au conseil en évolution professionnelle.

L'état des lieux réalisé tous les 6 ans doit permettre, quant à lui, de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des 6 dernières années, des entretiens professionnels prévus et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE) ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

L'état des lieux doit permettre de vérifier qu'*a minima*, deux des trois critères ci-dessus sont bien atteints.

Dans le cas contraire, pour les structures associatives de pêche de loisir dont la taille est amenée à dépasser le seuil de 50 salariés uniquement, l'employeur devra abonder le compte personnel de formation (CPF) du salarié concerné dans les conditions prévues par le code du travail.

Formalisme à respecter

L'entretien professionnel et l'état des lieux réalisés tous les 6 ans font l'objet d'une formalisation écrite. Le document est signé par les parties et un exemplaire signé est remis au salarié.

Pour la mise en œuvre des entretiens, la branche préconise l'envoi des documents utiles (guide explicatif, trame d'entretien...) au salarié en amont de la date de son entretien, afin de permettre au salarié (comme à l'employeur) de préparer au mieux cet entretien.

Finalités de l'entretien professionnel

Les partenaires sociaux considèrent que l'entretien professionnel est un moment d'échanges privilégié entre le salarié et son employeur. Il doit permettre :

- pour la structure associative, de disposer d'un véritable outil de management qui participe à son essor ;
- pour le salarié, de faire part de ses aspirations professionnelles, d'exprimer ses besoins en formation et de sécuriser son parcours professionnel.

À cet effet, l'employeur et le salarié pourront s'appuyer sur les outils mis à disposition par la branche (en particulier le référentiel « activités-compétences » et le kit méthodologique sur la gestion des compétences).

Article 4.1.3 | *L'entretien annuel de suivi (pour les salariés soumis au forfait-jours)*

Cet entretien, qui doit avoir lieu tous les ans, doit être distinct de l'entretien annuel d'évaluation et de l'entretien professionnel.

Il doit permettre d'évoquer avec le salarié soumis au forfait jours sa charge de travail, l'amplitude de ses journées travaillées, la répartition de son temps de travail, l'organisation du travail dans la structure associative et l'organisation des déplacements professionnels, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale, sa rémunération, le suivi de la prise des jours de repos supplémentaires et des congés, l'adéquation de sa charge de travail au nombre de jours travaillés.

Article 4.2 | *Développement des compétences, formation professionnelle et partage des savoirs et des compétences*

Les partenaires sociaux rappellent que le développement des compétences et la formation professionnelle tout au long de la vie représentent des éléments essentiels de la GPEC. Ils doivent permettre aux salariés de développer leur employabilité et d'adapter leurs compétences aux évolutions de leur métier et à la structure associative, de conserver, d'entretenir, voire d'anticiper, les compétences indispensables à son bon fonctionnement.

Article 4.2.1 | *Obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle*

Les partenaires sociaux rappellent les obligations qui incombent à l'employeur en matière de formation professionnelle :

- l'employeur doit participer au financement de la formation professionnelle continue, notamment en s'acquittant des contributions en vigueur dont le niveau et la nature sont précisés par la loi et un éventuel accord de branche (cf. accord du 22 juin 2013 relatif à la formation professionnelle) ;
- l'employeur doit assurer l'adaptation permanente du salarié à son poste de travail. Il veille au maintien de sa capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations (art. L. 6321-1 du code du travail) ;
- l'employeur peut également mettre en place des actions visant le développement des compétences du salarié, au-delà des compétences requises pour la tenue de son poste. Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues par le plan de développement des compétences ;

- l’employeur est également le garant de l’employabilité de ses salariés. La notion d’employabilité est définie par le ministère du travail comme étant « la capacité d’évoluer de façon autonome à l’intérieur du marché du travail, de façon à réaliser de manière durable, par l’emploi, le potentiel qu’on a en soi ». L’employeur doit donc mettre en œuvre les moyens nécessaires afin de permettre à ses salariés d’être employables, s’ils venaient à perdre leurs emplois.

Article 4.2.2 | Dispositifs de financement de la formation professionnelle pour les salariés en poste

Plusieurs dispositifs de financement de la formation professionnelle existent, auxquels l’employeur et le salarié peuvent avoir recours.

Les structures associatives de pêche de loisir peuvent s’appuyer sur leurs conseillers formation au sein de l’OPCO et sur des fiches explicatives mises à leur disposition.

À titre d’information, les principaux dispositifs de financement de la formation professionnelle que les structures associatives et les salariés peuvent mobiliser sont les suivants :

■ Le plan de développement des compétences (auparavant dénommé « plan de formation »)

Les actions conduites dans le cadre du plan de développement des compétences permettent à l’employeur de satisfaire à son obligation d’assurer l’adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi.

Les formations éligibles dans ce cadre sont :

- l’action de formation : elle se définit comme un parcours pédagogique permettant d’atteindre un objectif professionnel (art. L. 6313-2 du code du travail). Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance, et également en situation de travail ;
- les bilans de compétences ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l’expérience (VAE).

Les modalités de financement (montants de prise en charge, conditions d’accès...) sont précisées par l’OPCO compétent pour la branche. À titre d’information, l’OPCO de la branche « pêche de loisir » est OCAPIAT (ex-FAFSEA).

■ Le compte personnel de formation (CPF)

Principe et formations éligibles

Le salarié peut, s’il le souhaite, mobiliser les heures acquises au titre du compte personnel de formation afin de suivre une formation qualifiante/certifiante.

À titre informatif, sont éligibles au compte personnel de formation (art. L. 6323-6 du code du travail) :

- les titres et diplômes professionnels enregistrés au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) incluant les certifications de qualification professionnelle (CQP) ;
- les certifications et habilitations enregistrées au répertoire spécifique incluant le certificat de connaissances et de certifications professionnelles CLÉA ;
- l’accompagnement VAE (validation des acquis de l’expérience) ;
- le bilan de compétences ;
- la préparation de l’épreuve théorique du code de la route et de l’épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd (catégories B, C1, C, D1, D, C1E, CE, D1E, DE) ;

- l’accompagnement à la création et la reprise d’entreprise ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d’acquérir les compétences nécessaires à l’exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d’engagement citoyen peuvent néanmoins financer ces actions.

Utilisation du CPF

Après activation du compte personnel de formation sur le site www.moncompteformation.gouv.fr, chaque titulaire pourra consulter le montant des droits inscrits sur son compte et acquis au fil du temps, ainsi que des abondements dont il peut éventuellement bénéficier.

Le salarié peut mobiliser son CPF dans les modalités prévues par la loi, de manière autonome et sans en avertir son employeur ou bien associer son employeur dans sa démarche. Le salarié peut également avoir recours à des services de conseil en évolution professionnelle (CEP) gratuits et dispensés par des opérateurs dédiés afin d’être orienté dans la construction de son parcours professionnel.

La liste des formations éligibles au CPF est consultable en ligne.

En vertu de si le salarié souhaite participer à une formation se déroulant pendant son temps de travail, il doit s’adresser à son employeur et lui demander une autorisation d’absence, au moins :

- 60 jours calendaires avant le début de la formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois ;
- ou 120 jours calendaires avant le début de la formation si celle-ci a une durée supérieure à 6 mois.

L’employeur dispose de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L’absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande de formation.

En revanche, lorsque la formation demandée est suivie en dehors du temps de travail, le salarié n’a pas à demander l’accord de son employeur et peut mobiliser ses droits à formation librement. Dans ce cas, il peut faire valider sa demande de formation par un conseiller en évolution professionnelle.

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances liés à une action suivie par le salarié, pendant ou hors temps de travail dans le cadre de son CPF sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations, dans la limite des droits monétisés en euros affichés sur son compte.

Les frais annexes (transport, hébergement, repas) et rémunération maintenue pendant le temps de travail, ne sont pas pris en compte dans la prise en charge financée par la Caisse des dépôts et consignations.

Si cette prise en charge ne couvre pas la totalité des frais pédagogiques ou liés à la validation des compétences et des connaissances, le restant à charge devra être réglé par le salarié en l’absence de mobilisation d’autres financements complémentaires (abondement éventuel de l’entreprise par exemple).

Article 4.2.3 | Les thématiques prioritaires de formation au sein de la branche et les moyens mis à disposition

Les partenaires sociaux rappellent l’importance de la formation professionnelle comme levier d’action déterminant dans le cadre de la GPEC. Elle doit permettre aux salariés de développer leurs compétences pour faciliter leur employabilité et à la structure associative d’adapter les ressources humaines indispensables à son bon fonctionnement.

Devront être particulièrement encouragées les démarches de formation permettant de développer les compétences, jugées prioritaires, détaillées à l'article 2.3 du présent accord :

- compétences en management ;
- compétences spécifiques à la branche ;
- compétences en communication ;
- compétences informatiques et numériques ;
- compétences juridiques ;
- compétences financières et comptables.

Afin de soutenir les structures associatives de pêche de loisir dans leur effort de formation, celles-ci pourront avoir recours aux outils mis à disposition par la branche professionnelle (cf. cycle de formation dédié au management de proximité, référentiel « activités-compétences » avec identification des offres de formation existantes, dispositif de partage des savoir-faire au sein du réseau, kit-outils sur la gestion des compétences).

Article 4.2.4 | Formation de l'encadrement

La contribution active de l'encadrement (directeurs, responsables de pôles) au développement de cette démarche GPEC est déterminante. Son rôle en la matière nécessite une maîtrise des principaux outils qui seront mis à sa disposition (référentiel « activités-compétences », dispositifs de formation...) et justifie la mise en place d'une information exhaustive à cet effet.

Article 4.3 | Évolution professionnelle, mobilité interne et sécurisation des parcours professionnels

L'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi, l'évaluation de son employabilité, la réflexion sur l'avenir du salarié, le poste occupé et son projet professionnel, font partie intégrante des thèmes devant être abordés entre le salarié et son responsable, notamment lors des entretiens professionnels.

Cependant, les résultats de l'étude prospective conduite en 2017 montrent que les évolutions professionnelles au sein de la branche sont limitées, et ce pour plusieurs raisons : branche essentiellement composée de structures associatives de petite taille et ancienneté forte des salariés, impliquant peu d'ouvertures de postes et peu de changements de postes possibles au sein de celles-ci.

À cet effet, même si les possibilités de changement de poste sont limitées, les partenaires sociaux souhaitent encourager les structures associatives à identifier les évolutions professionnelles possibles au sein même des postes occupés par les salariés.

Pour cela, les structures associatives pourront utiliser le référentiel activités-compétences mis à disposition par la branche. L'employeur, en concertation avec le salarié, aura ainsi une meilleure visibilité sur les activités (et compétences) déjà maîtrisées par le salarié au sein de son pôle métier, et celles sur lesquelles le salarié pourrait évoluer. Le salarié pourra ainsi construire, avec l'aide de son responsable, son parcours professionnel au sein de sa structure (nouvelles missions, nouvelles techniques développées, nouveaux champs d'action...).

Par ailleurs, la branche renvoie les structures associatives de pêche de loisir à la convention collective nationale qui précise les modalités de mise en œuvre de la période probatoire à respecter dans le cadre de changement d'emploi, de niveau ou d'échelon (art. 8.2).

Article 4.4.1 | La préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

La préparation opérationnelle à l'emploi, prévue aux articles L. 6326-1 et suivant du code du travail, permet à un demandeur d'emploi d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper un emploi proposé. Ce dispositif, à destination des demandeurs d'emploi, permet de financer un parcours de formation, avant l'entrée de la personne dans la structure associative. La POE peut être mobilisée de manière individuelle ou collective, dans les modalités prévues par la loi et l'OPCO compétent.

En complément, l'employeur peut solliciter son OPCO afin de bénéficier d'éventuelles aides à l'embauche.

Article 4.4.2 | Les contrats en alternance : contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation

Les partenaires sociaux souhaitent sensibiliser les structures associatives de pêche de loisir sur l'intérêt qu'elles peuvent avoir à recourir à l'embauche d'un collaborateur en alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation).

En effet, le recrutement en alternance est un véritable outil de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Il s'agit d'une méthode qui permet de répondre à un besoin présent, mais qui permet également d'anticiper et de donner le temps à la structure associative de préparer une éventuelle embauche à terme (dans le cadre de contrats conclus pour une durée limitée).

L'embauche d'alternants permet de former la personne aux méthodes de travail de la structure associative, de lui apprendre un métier et de l'intégrer à la vie et à la culture de celle-ci. L'alternance est également une solution pour impulser un nouveau dynamisme dans les équipes. Les personnes recrutées apportent un regard extérieur sur le travail, transmettent des connaissances récentes et des méthodes ou techniques apprises dans leurs écoles. La formation d'un salarié en alternance facilite son intégration sur le marché du travail et lui permet d'acquérir des savoir-faire spécifiques.

Objet des contrats en alternance

Les contrats de professionnalisation et d'apprentissage ont pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion des jeunes et des demandeurs d'emploi par l'acquisition d'une qualification reconnue. Mis en œuvre dans le cadre de CDI ou de CDD, ils sont basés sur le principe de l'alternance entre séquences de formation et exercice d'activités professionnelles en entreprise.

Ils poursuivent le même objectif de formation, mais ont des conditions d'application spécifiques.

Les modalités de mise en œuvre des contrats en alternance sont disponibles en annexe.

Les aides financières mobilisables

Les contrats de professionnalisation comme les contrats d'apprentissage peuvent en partie ou en totalité être financés par le biais de l'OPCO compétent (selon les modalités en vigueur définies par l'OPCO). Les frais de formation sont notamment pris en charge (en partie ou en totalité) par l'OPCO compétent (selon les modalités en vigueur). Les structures associatives de pêche de loisir peuvent se rapprocher de leur conseiller formation de l'OPCO afin de s'informer des modalités de financement de leurs contrats en alternance ou bien consulter les informations disponibles sur le site du ministère du travail.

Enfin, il existe d'autres dispositifs d'aide à l'embauche. Pour toute information complémentaire sur ces dispositifs, il convient de se rapprocher des acteurs de l'emploi (Pôle emploi, missions locales, régions, APEC...).

Fait à Paris, le 29 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Glossaire

AAH : allocation adulte handicapé.

AAPPMA : associations agréées de pêche et de protection du milieu aquatique.

AGEFIPH : association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées.

ASS : allocation spécifique de solidarité.

CDD : contrat à durée déterminée.

CDI : contrat à durée indéterminée.

CEP : conseil en évolution professionnelle.

CPF : compte personnel de formation.

CPNEFP : commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

CSP : catégorie socio professionnelle.

CUI : contrat unique d'insertion.

FNPF : fédération nationale de la pêche en France GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

NAO : négociation annuelle obligatoire.

OPCA : organisme paritaire collecteur agréé (jusqu'au 31 décembre 2018, pour le secteur de la pêche de loisir, l'OPCA désigné par la branche professionnelle est le FAFSEA).

OPCO : opérateur de compétence (nouveau nom des OPCA à compter du 1^{er} janvier 2019).

POE : préparation opérationnelle à l'emploi.

SNSAPL : syndicat national des structures associatives de pêche de loisir.

Sommaire des annexes

L'ensemble des annexes a une simple vocation informative.

Annexe 1 Étude GPEC 2017

Annexe 2 Modalités de mise en œuvre des contrats en alternance

Tableau comparatif récapitulatif en l'état des règles légales et réglementaires ayant une simple vocation informative :

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
Objectif visé	Acquérir une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.	Acquérir une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle. L'objectif est l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes.
Public visé	Dispositif de formation initiale	Dispositif de formation continue
	Jeunes de 16 à 29 ans révolus au début de l'apprentissage, sauf dérogations prévues par les textes (art. L. 6222-1 à 3 du code du travail).	Jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus pour compléter leur formation initiale (un jeune étranger titulaire de la carte de séjour temporaire ou pluriannuelle portant la mention « étudiant » peut également conclure un contrat de professionnalisation). Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus Bénéficiaires du revenu de solidarité activité (RSA) Bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité (ASS) Bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) Personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI)
Employeurs visés	Les entreprises relevant du secteur artisanal, commercial, industriel, agricole ainsi que les employeurs du milieu associatif et des professions libérales. Les employeurs du secteur public non industriel et commercial (fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière, ainsi que les établissements publics administratifs).	Tout employeur assujetti au financement de la formation professionnelle continue L'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs ne peuvent pas conclure de contrat de professionnalisation.
Type de contrat	CDI ou CDD > Formulaire Cerfa n° 10103*06	CDI ou CDD > Formulaire Cerfa n° 12434*02

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
Durée du contrat	<p>La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, peut varier de 6 mois à 3 ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée.</p> <p>Cette durée peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti ; la durée maximale peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti, ou qu'il est inscrit sur la liste officielle des sportifs de haut niveau.</p>	<p>La durée du contrat de professionnalisation, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de l'action de professionnalisation, lorsque le contrat est conclu dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, peut varier de 6 à 12 mois.</p> <p>Hormis quelques cas particuliers, cette durée peut être portée directement à 36 mois pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les jeunes âgés de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans qualification ; – les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus inscrits depuis plus de 1 an à Pôle emploi ; – les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ; – les personnes ayant bénéficié d'un CUI.
Durée de la formation	La durée de la formation représente au moins 400 heures par an en moyenne	Sauf dérogations particulières, la durée de la formation représente entre 15 à 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée déterminée (ou de la période de professionnalisation, dans le cas d'un CDI) sans pouvoir être inférieure à 150 heures par an.
Statut	L'apprenti possède le statut de salarié et à ce titre, l'ensemble des dispositions applicables aux salariés dans l'entreprise s'appliquent à lui dans les mêmes conditions sous réserve de dispositions spécifiques le concernant. L'apprenti se voit également délivrer la carte d'étudiant des métiers par le CFA	<p>Le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation possède le statut de salarié et bénéficie de l'ensemble des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables aux autres salariés de l'entreprise, sous réserve de dispositions spécifiques le concernant.</p> <p>Le bénéficiaire se voit également délivrer la carte d'étudiant des métiers par l'organisme de formation ou le centre de formation interne.</p>
Accompagnement	<p>La désignation d'un maître d'apprentissage est obligatoire. En liaison avec le CFA, le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise, des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé.</p> <p>Le maître d'apprentissage doit posséder une expérience professionnelle de 3 années en rapport avec la formation préparée en apprentissage. Il doit avoir le statut de salarié de l'entreprise, voire être l'employeur lui-même</p>	<p>La désignation d'un tuteur est obligatoire. Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.</p> <p>Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Le tuteur salarié ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage.</p>

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
Rémunération	Sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du Smic, variant selon son âge. Sa rémunération progresse chaque nouvelle année d'exécution de son contrat	Le salaire varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de son niveau de formation initiale. Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié

L'ensemble des modalités de mise en œuvre de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation est disponible sur le portail de l'alternance (www.alternance.emploi.gouv.fr), le site du ministère du travail (www.travail-emploi.gouv.fr) ou auprès des conseillers formation de l'OPCO compétent (www.ocapiat.fr).

Annexe 3 Référentiel activités et compétences

Annexe 4 Référentiel activités-compétences

Annexe 5 Cartographie de l'offre de formation existante

Annexe 6 Kit méthodologique de la démarche compétences

Annexe 7 Guides et trames pour la conduite des entretiens RH

Convention collective nationale

IDCC : **3203** | **STRUCTURES ASSOCIATIVES DE PÊCHE DE LOISIR
ET DE PROTECTION DU MILIEU AQUATIQUE**
(22 juin 2013)

Avenant n° 3 du 28 janvier 2020

à l'accord du 15 septembre 2015
relatif à la mise en place d'un régime de complémentaire santé

NOR : ASET2050339M

IDCC : 3203

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

SNSAPL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA sport 3S ;

FNAF CGT ;

FEETS FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Il est rappelé que par accord collectif du 15 septembre 2015, les partenaires sociaux ont mis en place un régime complémentaire de remboursement de frais de santé obligatoire (ci-après « le régime de complémentaire santé »).

Ce régime a pour objectif de garantir l'accès de l'ensemble des salariés relevant de la Convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, à une couverture collective de frais de santé de qualité.

Conformément à l'article 6 de l'accord collectif du 15 septembre 2015, la commission nationale paritaire de suivi s'est réunie en date du 25 septembre 2019 afin :

- d'étudier les rapports financiers et analyses commentés, établis et communiqués par l'organisme assureur ;
- d'émettre les propositions d'ajustement du régime au regard des résultats constatés ;
- et de soumettre à la CNPPNI toutes modifications corrélatives au présent accord et aux contrats de garanties collectives.

Compte tenu des résultats excédentaires constatés sur ces 3 dernières années, il est rappelé que les parties avaient décidé en 2018 et 2019 d'une diminution des taux de cotisations fixés par

l'accord initial, actée par avenant n° 1 du 7 décembre 2017 et avenant n° 2 du 28 novembre 2018, en fixant un taux d'appel des cotisations définies à l'article 4.3.1, à hauteur de 90 %. Dans le cadre de ces avenants, les garanties offertes aux bénéficiaires ont également été améliorées.

L'équilibre financier du régime et les résultats bénéficiaires constatés au titre de l'année 2019 ont conduit les parties à proposer le maintien, au titre de l'année 2020, des montants de cotisations appelées en 2019, telles que fixées par l'avenant n° 2 (taux de cotisations fixés par l'accord collectif du 15 septembre 2015 appelés à 90 % calculés sur la base du PMSS 2019).

Au-delà, les récentes évolutions légales et réglementaires intervenues en matière de frais de santé ont conduit les parties à échanger sur les modifications devant être apportées au régime collectif de frais de santé des salariés, afin de le mettre en conformité avec la réforme dite du « 100 % santé », issue de la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale et ses décrets d'application.

Le présent avenant s'inscrit donc dans le cadre de la mise en conformité des garanties avec la réforme dite du « 100 % santé », visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, d'aides auditives et de soins prothétiques dentaires.

C'est dans ces conditions que les parties ont pris la décision, après validation par la CNPPNI lors d'une réunion du 25 septembre 2019, de réviser l'accord collectif du 15 septembre 2015, en application de son article 9, afin de :

- maintenir au titre de la seule année 2020, le montant des cotisations du régime complémentaire santé obligatoire et optionnel appliqué au titre de l'année 2019 ;
- mettre en conformité les garanties avec la réforme dite du « 100 % santé » ;
- améliorer la garantie « ostéopathie, chiropractie » dans les conditions mentionnées au tableau objet de l'annexe 1.

Il a donc été décidé et convenu ce qui suit, en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale :

Article 1^{er} | Taux de cotisations du régime de complémentaire santé obligatoire

L'article 4.3.1. « Régime de complémentaire santé obligatoire » de l'accord collectif du 15 septembre 2015, est complété à l'avant dernier alinéa de la clause suivante :

« Il est précisé que, compte tenu des résultats excédentaires du régime constatés en 2019, et afin de permettre le maintien des cotisations pour leur valeur applicable en 2019 au titre de l'année 2020, les taux de cotisations ci-dessus visés servant au financement de la couverture obligatoire des salariés seront pour une durée limitée à l'année 2020, appelés par l'organisme assureur à hauteur de 88,67 %. Le financement demeure réparti à 60 % employeur et 40 % salarié.

Il en résulte, en conséquence, pour l'année 2020, les taux d'appel de cotisations suivants :

Salariés relevant du régime général de la sécurité sociale – Cotisations 2020

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Régime obligatoire	1,1844 % du PMSS	1,7766 % du PMSS	2,961 % du PMSS

Salariés relevant du régime de sécurité sociale d'Alsace-Moselle (régime local) – Cotisations 2020

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Régime obligatoire	0,8264 % du PMSS	1,2396 % du PMSS	2,066 % du PMSS

Salariés relevant du régime de la MSA – Cotisations 2020

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Régime obligatoire	1,11 % du PMSS	1,665 % du PMSS	2,775 % du PMSS

Salariés relevant du régime local de la MSA – Cotisations 2020

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Régime obligatoire	0,7768 % du PMSS	1,1652 % du PMSS	1,942 % du PMSS

Pour rappel, le montant du PMSS 2020 est fixé à 3,428 €. »

Article 2 | Taux de cotisations du régime surcomplémentaire santé optionnel

L'article 4.3.2. « Régime surcomplémentaire santé optionnel » de l'accord collectif du 15 septembre 2015, est complété au dernier alinéa de la clause suivante :

« Il est précisé que, compte tenu des résultats excédentaires du régime constatés en 2019, les taux de cotisations ci-dessus visés servant au financement de la couverture optionnelle des salariés seront pour une durée limitée à l'année 2020, appelés par l'organisme assureur dans les conditions suivantes. Le financement demeure intégralement à la charge du salarié.

Il en résulte, en conséquence, pour l'année 2020, les taux d'appel de cotisations suivants :

Salariés relevant du régime général de la sécurité sociale – Cotisations 2020

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Par enfant (gratuité à compter du 3 ^e enfant)	0,044 % du PMSS	–	0,044 % du PMSS
Par adulte	0,151 % du PMSS	–	0,151 % du PMSS

Salariés relevant du régime de sécurité sociale d'Alsace-Moselle (régime local) – Cotisations 2020

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Par enfant (gratuité à compter du 3 ^e enfant)	0,044 % du PMSS	–	0,044 % du PMSS
Par adulte	0,151 % du PMSS	–	0,151 % du PMSS

Salariés relevant du régime de la MSA – Cotisations 2020

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Par enfant (gratuité à compter du 3 ^e enfant)	0,044 % du PMSS	–	0,044 % du PMSS
Par adulte	0,142 % du PMSS	–	0,142 % du PMSS

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Par enfant (gratuité à compter du 3 ^e enfant)	0,044 % du PMSS	–	0,044 % du PMSS
Par adulte	0,142 % du PMSS	–	0,142 % du PMSS

Article 3 | *Garanties du régime de complémentaire santé obligatoire*

Dans le cadre de la mise en conformité des garanties avec la réforme dite du « 100 % santé », le tableau résumant le niveau des garanties visé à l'article 5.1 de l'accord du 15 septembre 2015 et faisant l'objet d'une annexe 1 « Garanties collectives complémentaires santé obligatoire » est modifié afin d'intégrer les évolutions liées à la réforme, visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, d'aides auditives et de soins prothétiques dentaires.

Les parties ont également décidé d'améliorer la garantie « ostéopathie, chiropractie » dans les conditions mentionnées au tableau objet de l'annexe 1.

Article 4 | *Durée. Dépôt et publicité*

Le présent avenant s'incorpore à l'accord du 15 septembre 2015 (dernièrement révisé par l'avenant n° 2 en date du 28 novembre 2018), qu'il modifie.

Il prendra effet le 1^{er} janvier 2020.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par la loi.

Dans tous les cas, les parties conviennent de se réunir avant le 31 décembre 2020 afin de dresser un bilan des conditions d'application de l'accord et d'envisager le cas échéant les évolutions susceptibles d'être apportées au régime de complémentaire de frais de santé.

Fait à Paris, le 28 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

**SANTÉ
ET
PRÉVOYANCE**



**Harmonie
mutuelle**

GRUPE **vyv**

AVANÇONS collectif

CCN DES STRUCTURES ASSOCIATIVES DE PÊCHE,
DE LOISIR ET DE PROTECTION DU MILIEU AQUATIQUE

PROTECTION SOCIALE
À DESTINATION DES SALARIÉS
Régime général



OBLIGATION DE MISE EN PLACE D'UN RÉGIME DE SANTÉ ET DE PRÉVOYANCE POUR L'ENSEMBLE DE VOS SALARIÉS

Les partenaires sociaux négociateurs de la CCN des structures associatives de pêche et de protection du milieu aquatique ont mis en place un régime frais de santé et prévoyance pour l'ensemble de vos salariés.

Ainsi, les structures associatives de pêche et de loisir relevant de cette CCN sont tenues de souscrire un contrat de frais de santé et de prévoyance en faveur de l'ensemble des salariés.

Forts de leur expérience dans la mise en œuvre de complémentaire santé et prévoyance au sein des entreprises, **Harmonie Mutuelle et Mutex, ont été recommandés afin de vous accompagner pour décliner ce régime professionnel dans votre structure associative, aux meilleures conditions.**



Une offre santé et prévoyance complète

En choisissant Harmonie Mutuelle et Mutex, vous offrez à vos salariés une couverture santé et prévoyance performante tout en bénéficiant d'avantages pour votre structure associative.

Harmonie Mutuelle, 1^{re} mutuelle santé de France !

- 4 543 953 personnes protégées,
- 66 685 entreprises adhérentes,
- Plus de 230 agences
- 4 445 collaborateurs

Les plus

VOTRE STRUCTURE

» Votre budget maîtrisé.

Un tarif réellement attractif et des dépenses optiques réduites grâce aux tarifs négociés dans notre réseau d'opticiens agréés.

» Une mise en place du contrat rapide et simple.

Nous diffusons efficacement à l'ensemble des salariés l'information relative au contrat mis en place (notices d'utilisation, emailing, contenu intranet...).

» Un accompagnement juridique, fiscal et technique.

Dans un environnement complexe et évolutif, nos experts en protection sociale vous conseillent au mieux de vos intérêts.

POUR VOS COLLABORATEURS

» Un tarif de groupe.

» KALIXIA, le réseau partenaires pour limiter les restes à charge

Auprès de plus de 5 200 opticiens : jusqu'à 40 % de réduction sur le prix des verres.

Chorum Facilit' service gratuit et simple d'accès qui propose aux assurés gérés par CHORUM :

» des solutions pratiques, dossiers thématiques et conseils concrets

rédigés par des professionnels de l'accompagnement, disponibles sur un site web dédié,

» une écoute individuelle et un diagnostic personnalisé,

réalisé par des professionnels qui orienteront les salariés vers les solutions les mieux adaptées à leur situation, qu'il s'agisse de dispositifs existants ou spécifiquement mis en place par Chorum.

Pour aller plus loin dans son engagement au service des branches professionnelles, CHORUM a créé CIDES : Chorum Initiatives pour le Développement de l'Économie sociale.



VOTRE GARANTIE FRAIS DE SANTÉ

Prestations en vigueur au 1^{er} janvier 2020
Régime général

Soins courants			
Soins médicaux et paramédicaux			
Consultations, visites : généralistes			
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70%	TM	TM + 25% BR
- Autres praticiens	70%	TM	TM + 5% BR
Consultations, visites : spécialistes			
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70%	125 % BR	175 % BR
- Autres praticiens	70%	105 % BR	130 % BR
Auxiliaires médicaux : infirmier(e)s, kinésithérapeutes...	60%	TM	TM
Ambulances, véhicules sanitaires légers...	65%	TM	TM
Pharmacie selon Service Médical Rendu (SMR)			
Médicaments à SMR important	65%	TM	TM
Médicaments à SMR modéré	30%	TM	TM
Médicaments à SMR faible	15%	TM	TM
Analyses et examens			
Actes techniques médicaux			
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70%	200 % BR	200 % BR
- Autres praticiens	70%	130 % BR	130 % BR
Actes d'imagerie dont ostéodensitométrie acceptée, échographie			
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70%	TM	TM
- Autres praticiens	70%	TM	TM
Examens de laboratoires	60%	TM	TM
Appareillages et accessoires médicaux			
Orthopédie, appareillages et accessoires médicaux acceptés par le régime obligatoire	60%	200 % BR	200 % BR
Aides auditives			
Équipement 100 % Santé ⁽²⁾⁽³⁾		100 % Santé	100 % Santé
Équipement à tarif libre ⁽²⁾⁽³⁾	60%	TM	TM + 30 % PMSS/ Appareil
Piles	60%	TM	TM
<small>(2) Tel que défini réglementairement, dans le respect des prix limites de vente et des plafonds fixés par la réglementation. (3) Un équipement est composé d'un appareil par oreille. Prise en charge limitée, pour chaque oreille, à une aide auditive par période de quatre ans. La période s'apprécie à compter de la date d'acquisition de l'aide auditive</small>			
Cures thermales			
Frais de cure (surveillance médicale, soins) hors milieu hospitalier + Forfait supplémentaire	65 % ou 70 %	TM 10 % PMSS	TM 10 % PMSS
Hospitalisation			
Frais de séjour	80% ou 100%	200 % BR	200 % BR
Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique (hors maternité)			
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	80% ou 100%	250 % BR	250 % BR
- Autres praticiens	80% ou 100%	100 % BR	100 % BR
Ambulances, véhicules sanitaires légers...	65% ou 100%	TM	TM
Forfait journalier hospitalier		Frais réels	Frais réels
Chambre particulière avec nuitée ⁽⁴⁾⁽⁵⁾		2 % PMSS/Jour	2 % PMSS/Jour
Chambre particulière en ambulatoire ⁽⁶⁾		15 €/Jour	15 €/Jour
Frais d'accompagnant -12 ans		1 % PMSS/Jour	1 % PMSS/Jour
<small>Sur la base des codes DMT (Discipline Médico Tarifaire), la prise en charge est exclue pour les séjours suivants : - cures médicales en établissements de personnes âgées, - ateliers thérapeutiques, - instituts ou centres médicaux à caractère éducatif, psycho-pédagogique et professionnel, - centres de rééducation professionnelle - services de longs séjours et établissements pour personnes âgées. (4) Si établissement conventionné avec accord tarifaire, la mutuelle prend en charge dans les limites des tarifs de l'accord. (5) Psychiatrie : prise en charge limitée à 60 nuits par année civile et par bénéficiaire. (6) Le séjour doit être réalisé dans le cadre d'une hospitalisation avec anesthésie et/ou chirurgie ambulatoire sans nuitée. Si établissement conventionné avec accord tarifaire, la mutuelle prend en charge dans les limites des tarifs de l'accord.</small>			
Maternité			
Chambre particulière avec nuitée ⁽⁴⁾		2 % PMSS/Jour	2 % PMSS/Jour
Indemnité de naissance ⁽⁷⁾		10 % PMSS	10 % PMSS
<small>(4) Si établissement conventionné avec accord tarifaire, la mutuelle prend en charge dans les limites des tarifs de l'accord. (7) Indemnité par enfant inscrit à la date de sa naissance, ou de son adoption, si déclaration dans les 3 mois suivants cette date.</small>			

VOTRE GARANTIE FRAIS DE SANTÉ (suite)

Prestations en vigueur au 1^{er} janvier 2020
Régime général

Optique	RÉGIME OBLIGATOIRE * (à titre indicatif)	TOTAUX MUTUELLE * s'entendent en plus du remboursement de la Sécurité sociale	
		GARANTIE DE BASE AXSAA00042	GARANTIE DE BASE + OPTION AXSCA00043 OU AXSAA00267
Équipement 100 % Santé ⁽²⁾⁽⁸⁾⁽⁹⁾			
- Monture		100 % Santé	100 % Santé
- Par verre hors réseau ou dans le réseau		100 % Santé	100 % Santé
Équipement à tarif libre ⁽²⁾⁽⁸⁾⁽⁹⁾⁽¹⁰⁾⁽¹¹⁾			
- Monture	60%	60 % + 100 €	60 % + 100 €
- Par verre			
- Simple	60%	60 % + 100 €	60 % + 100 €
- Complexe	60%	60 % + 210 €	60 % + 210 €
- Très complexe	60%	60 % + 280 €	60 % + 280 €
Adaptation de la correction effectuée par l'Opticien	60%	TM	TM
Verres avec filtre	60%	TM	TM
Autres suppléments (prisme, système antiphotos, verres iséioniques)	60%	TM	TM
Lentilles acceptées par le régime obligatoire	60%	TM + 8 % PMSS/An	TM + 8 % PMSS/An
Lentilles Refusées par le régime obligatoire		8 % PMSS/An	8 % PMSS/An
Opérations de chirurgie correctrice de l'oeil		350 €/Oeil	500 €/Oeil

(2) Tel que défini réglementairement, dans le respect des prix limites de vente et des plafonds fixés par la réglementation. (8) Prise en charge limitée à un équipement par période de deux ans sauf en cas de renouvellement anticipé prévu à l'article L165-1 du code de la sécurité sociale, notamment pour les moins de 16 ans ou en cas d'évolution de la vue. (9) Un équipement est composé de deux éléments, à savoir deux verres et une monture. Chaque élément d'un équipement étant pris en charge selon les conditions applicables à la classe à laquelle il appartient (100% Santé ou Tarif libre). (10) - **Verres simples** : 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 (sphère + cylindre) 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 0,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à +4,00 dioptries. Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques 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 0,00 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 8,00 dioptries. (11) La prise en charge de la mutuelle est limitée à 100 € pour la monture.

Dentaire			
Soins	70%	TM	TM
Soins et Prothèses dentaires 100 % Santé ⁽¹²⁾		100 % Santé	100 % Santé
Soins et Prothèses dentaires à tarifs maîtrisés ⁽¹²⁾			
- Prothèses fixes sur dents visibles	70%	360 % BR	400 % BR
- Prothèses fixes sur dents non visibles	70%	200 % BR	250 % BR
- Inlay-Core	70%	120 % BR	170 % BR
- Prothèses transitoires	70%	280 % BR	280 % BR
- Inlay onlay	70%	300 % BR	300 % BR
- Prothèses amovibles	70%	280 % BR	400 % BR
Soins et Prothèses dentaires à tarifs libres			
- Prothèses fixes sur dents visibles	70%	360 % BR	400 % BR
- Prothèses fixes sur dents non visibles	70%	200 % BR	250 % BR
- Inlay-core	70%	120 % BR	170 % BR
- Prothèses transitoires	70%	280 % BR	280 % BR
- Inlay onlay	70%	300 % BR	300 % BR
- Prothèses amovibles	70%	280 % BR	400 % BR
Bridges fixes définitifs non remboursables par le régime obligatoire ⁽¹³⁾		300 €/Acte	300 €/Acte
Orthodontie acceptée par le régime obligatoire	100%	250 % BR	300 % BR
Orthodontie refusée par le régime obligatoire			100 €/an

Les remboursements de la mutuelle : - concernant les prothèses dentaires conformes aux conditions d'attribution de l'Assurance maladie obligatoire et inscrites à la nomenclature (CCAM). - nécessitent la présentation d'un devis ou d'une facture détaillée établis par le professionnel de santé qui seront soumis à contrôle, réalisé par la cellule dentaire de la mutuelle. (12) Tel que défini réglementairement, dans le respect des honoraires limites de facturation fixés par la réglementation. (13) Les 2ème et 3ème tiers du bridge ne sont pas remboursables.

Médecines complémentaires			
Ostéopathie, Chiropractie ⁽¹⁴⁾⁽¹⁵⁾⁽¹⁶⁾		30 €/Séance	40 €/Séance
(14) Non pris en charge par le Régime Obligatoire (sur présentation de l'original de la facture). (15) Seules les séances effectuées et facturées par des médecins ou par des professionnels autorisés peuvent faire l'objet d'une prise en charge, sous réserve que la facture comporte le n°FINISS et/ou le n°ADELI et/ou le n°RPPS du professionnel concerné. (16) Limitée à 3 séances/an			
Prévention			
Vaccins non remboursés par le Régime Obligatoire (selon liste) ⁽¹⁴⁾		100 €/An	100 €/An
(14) Non pris en charge par le Régime Obligatoire (sur présentation de l'original de la facture).			
Harmonie Santé Services			
Assistance santé et assistance à l'étranger (voir notice d'information)		Oui	Oui

CONDITIONS GÉNÉRALES DE PRISE EN CHARGE

- Les remboursements sont limités aux frais réels et sous réserve de prise en charge par le régime obligatoire (sauf mention contraire).
- Les taux du régime obligatoire et le total sont donnés à titre indicatif dans le cadre du respect du parcours de soins coordonnés au 01/01/2008.
- Le remboursement du régime obligatoire est énoncé avant : • déduction de la participation forfaitaire (1€ au 01/01/2008), • déduction des franchises médicales (Décret n° 2007-1937 du 26/12/2007).
- La participation forfaitaire des actes supérieurs à 120 € est prise en charge par la mutuelle.
- Dans le cadre du hors parcours de soins coordonnés, la mutuelle ne prend pas en charge la majoration du ticket modérateur ni les dépassements d'honoraires.
- Les pourcentages indiqués s'appliquent au tarif de responsabilité ou à la base de remboursement de la sécurité sociale.

EXEMPLES DE REMBOURSEMENT 2020

GARANTIE DE BASE

Régime général

EXEMPLES	Prix moyen pratiqué ou tarif réglementé	Remboursement de l'assurance maladie obligatoire	Remboursement de la Mutuelle	Reste à charge	Précisions éventuelles	Commentaires
HOSPITALISATION						
Forfait journalier hospitalier en court séjour	20,00 €	0 €	20,00 €	0 €		Tarif réglementaire
Honoraires du chirurgien avec dépassement d'honoraires maîtrisés (adhérent à un DPTAM : l'OPTAM ou l'OPTAM-CO) pour une opération chirurgicale de la cataracte	355,00 €	247,70 €	107,30 €	0 €	Pour un œil	Prix moyen national de l'acte
Honoraires du chirurgien avec dépassement d'honoraires libres (non adhérent à un DPTAM : l'OPTAM ou l'OPTAM-CO) pour une opération chirurgicale de la cataracte	431,00 €	247,70 €	183,30 €	0 €	Pour un œil	Prix moyen national de l'acte
OPTIQUE						
Équipement optique de classe A (monture + verres) de verres unifocaux (équipement 100% santé)	125,00 €	22,50 €	102,50 €	0 €		Prix limite de vente
Équipement optique de classe B (monture + verres) de verres unifocaux (équipement tarif libre)	345,00 €	0,09 €	299,91 €	45,00 €	Équipement adulte : Verres : 2 x 100,00 € Monture : 145,00 €	Prix moyen national de l'acte
DENTAIRE						
Détartrage	28,92 €	20,24 €	8,68 €	0 €		Tarif conventionnel
Couronne céramo-métallique sur incisives, canines et premières prémolaires (prothèse 100% santé)	500,00 €	84,00 €	416,00 €	0 €		Honoraire limite de facturation
Couronne céramo-métallique sur deuxième prémolaires (prothèse tarif maîtrisé)	538,70 €	84,00 €	432,00 €	22,70 €	Honoraire limite de facturation : 550,00 €	Prix moyen national de l'acte
Couronne céramo-métallique sur molaires (prothèse tarif libre)	538,70 €	75,25 €	215,00 €	248,45 €		Prix moyen national de l'acte
AIDES AUDITIVES						
Aide auditive de classe I par oreille (équipement 100% Santé)	1 100,00 €	210,00 €	140,00 €	750,00 €	>20 ans	Prix limite de vente
Aide auditive de classe II par oreille (équipement tarif libre)	1 476,00 €	210,00 €	140,00 €	1 126,00 €	>20 ans	Prix moyen national de l'acte
SOINS COURANTS						
Consultation d'un médecin traitant généraliste sans dépassement d'honoraires	25,00 €	16,50 €	7,50 €	1,00 €		Tarif conventionnel - Reste à charge : participation forfaitaire
Consultation d'un médecin spécialiste en gynécologie sans dépassement d'honoraires	30,00 €	20,00 €	9,00 €	1,00 €		Tarif conventionnel - Reste à charge : participation forfaitaire
Consultation d'un médecin spécialiste gynécologie avec dépassement d'honoraires maîtrisés (adhérent à un DPTAM : l'OPTAM ou l'OPTAM-CO)	44,00 €	20,00 €	23,00 €	1,00 €		Prix moyen national de l'acte
Consultation d'un médecin spécialiste gynécologie avec dépassement d'honoraires libres (non adhérent à un DPTAM : l'OPTAM ou l'OPTAM-CO)	56,00 €	15,10 €	24,15 €	16,75 €		Prix moyen national de l'acte

EXEMPLES DE REMBOURSEMENT 2020

GARANTIE DE BASE + OPTION

Régime général

EXEMPLES	Prix moyen pratiqué ou tarif réglementé	Remboursement de l'assurance maladie obligatoire	Remboursement de la Mutuelle	Reste à charge	Précisions éventuelles	Commentaires
HOSPITALISATION						
Forfait journalier hospitalier en court séjour	20,00 €	0 €	20,00 €	0 €		Tarif réglementaire
Honoraires du chirurgien avec dépassement d'honoraires maîtrisés (adhérent à un DPTAM : l'OPTAM ou l'OPTAM-CO) pour une opération chirurgicale de la cataracte	355,00 €	247,70 €	107,30 €	0 €	Pour un œil	Prix moyen national de l'acte
Honoraires du chirurgien avec dépassement d'honoraires libres (non adhérent à un DPTAM : l'OPTAM ou l'OPTAM-CO) pour une opération chirurgicale de la cataracte	431,00 €	247,70 €	183,30 €	0 €	Pour un œil	Prix moyen national de l'acte
OPTIQUE						
Équipement optique de classe A (monture + verres) de verres unifocaux (équipement 100% santé)	125,00 €	22,50 €	102,50 €	0 €		Prix limite de vente
Équipement optique de classe B (monture + verres) de verres unifocaux (équipement tarif libre)	345,00 €	0,09 €	299,91 €	45,00 €	"Équipement adulte : Verres : 2 x 100,00 € Monture : 145,00 €"	Prix moyen national de l'acte
DENTAIRE						
Détartrage	28,92 €	20,24 €	8,68 €	0 €		Tarif conventionnel
Couronne céramo-métallique sur incisives, canines et premières prémolaires (prothèse 100% santé)	500,00 €	84,00 €	416,00 €	0 €		Honoraire limite de facturation
Couronne céramo-métallique sur deuxième prémolaires (prothèse tarif maîtrisé)	538,70 €	84,00 €	454,70 €	0 €	Honoraire limite de facturation : 550,00 €	Prix moyen national de l'acte
Couronne céramo-métallique sur molaires (prothèse tarif libre)	538,70 €	75,25 €	268,75 €	194,70 €		Prix moyen national de l'acte
AIDES AUDITIVES						
Aide auditive de classe I par oreille (équipement 100% Santé)	1 100,00 €	210,00 €	890,00 €	0 €	>20 ans	Prix limite de vente
Aide auditive de classe II par oreille (équipement tarif libre)	1 476,00 €	210,00 €	1 167,20 €	98,80 €	>20 ans	Prix moyen national de l'acte
SOINS COURANTS						
Consultation d'un médecin traitant généraliste sans dépassement d'honoraires	25,00 €	16,50 €	7,50 €	1,00 €		Tarif conventionnel - Reste à charge : participation forfaitaire
Consultation d'un médecin spécialiste en gynécologie sans dépassement d'honoraires	30,00 €	20,00 €	9,00 €	1,00 €		Tarif conventionnel - Reste à charge : participation forfaitaire
Consultation d'un médecin spécialiste gynécologie avec dépassement d'honoraires maîtrisés (adhérent à un DPTAM : l'OPTAM ou l'OPTAM-CO)	44,00 €	20,00 €	23,00 €	1,00 €		Prix moyen national de l'acte
Consultation d'un médecin spécialiste gynécologie avec dépassement d'honoraires libres (non adhérent à un DPTAM : l'OPTAM ou l'OPTAM-CO)	56,00 €	15,10 €	29,90 €	11,00 €		Prix moyen national de l'acte

VOS GARANTIES PRÉVOYANCE

Nous nous engageons à vos côtés et vous apportons des solutions performantes pour une **prévoyance collective répondant à vos besoins**.

LIBELLES DES GARANTIES	GARANTIES EN % DU SALAIRE BRUT TA TB
Décès — IAD (Invalidité Absolue et Définitive) : Toutes causes • Quelle que soit la situation de famille • Majoration par enfant à charge	100 % 25 %
Décès toute cause — IAD (Invalidité Absolue et Définitive) : Par accident • Versement d'un capital supplémentaire	100 % du capital décès toutes causes
Allocation obsèques • En cas de décès de l'assuré, du conjoint ou d'un enfant à charge âgé de + de 12 ans	100 % du PMSS. Limités aux frais réellement engagés
Rente éducation • 0 à 11 ans • 11 à 18 ans • 18 à 26 ans (en cas de poursuite d'études)	5 % / 7,5 % / 10 %
Incapacité de travail • Indemnité journalières	Relais de la Mensualisation 80 % ⁽¹⁾
Invalidité de travail • 1 ^{ère} catégorie • 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} catégorie	60 % ⁽¹⁾ de la rente 2 ^{ème} catégorie / 80 % ⁽¹⁾

(1) Le total des indemnités Sécurité Sociale et indemnités journalières ne peut excéder 100 % du salaire net.

OPTIONS ⁽²⁾

MAINTIEN DE SALAIRE

Maintien du salaire en application des dispositions de la Loi de Mensualisation de 1978 (y compris 10 % de charges patronales)

RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE VISANT LES CADRES (RESPECT CCN 1947)

Décès toute cause / IAD Majoration par enfant à charge	+ 160 % + 40 % par enfant à charge
--	---------------------------------------

(2) Options exclusivement à charge de l'employeur

PARAGRAPHE imageur - 11/19 - Crédits photos: FNPF, L. Madelon, Document commercial.



Chorum conseil (distributeur de l'offre prévoyance et santé) : SAS d'intermédiation en assurance au capital de 1.539.000€
RCS Nanterre 833 426 851 — répertoire ORIAS 170 073 20 Siège social : 4-8 rue Gambetta - 92240 MALAKOFF
Responsabilité Civile Professionnelle et Garantie Financière conformes aux articles L 612-6 et L 612-7 du Code des assurances -
sous le contrôle de l'ACPR - 4 Place de Budapest, 75436 Paris - (www.acpr.banque-france.fr) exerce son activité en application
des dispositions de l'article L 520-1 II b du Code des assurances, la liste des assureurs partenaires est disponible sur demande
Capital social détenu à hauteur de 97% par VYV INVEST dont le siège social est sis 33, avenue du Maine — Tour Montparnasse
— BP 25 - 75755 Paris Cedex 15, immatriculée au RCS de Paris sous le numéro SIREN 839 314 242 Réclamation : CHORUM
CONSEIL - Service Réclamation — 4-8 rue Gambetta — 92240 Malakoff Médiation : le Médiateur de l'Assurance est compétent
pour intervenir sur tout litige n'ayant pu être réglé dans le cadre d'une réclamation préalable directement adressée à votre
courtier. Il peut être saisi par La Médiation de l'Assurance, TSA 50110 75441 Paris Cedex 09

Harmonie mutuelle (assureur et distributeur de l'offre santé) : mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la
mutualité, immatriculée au répertoire Siren sous le numéro Siren 538 518 473, numéro LEI 969500JULU5ZH89G4TD57.
Siège social : 143, rue Blomet - 75015 Paris.

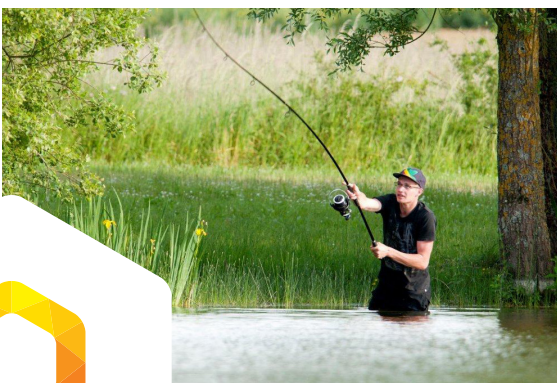
Mutex (assureur de l'offre prévoyance) : Entreprise régie par le Code des Assurances, inscrite au Registre du Commerce et des
sociétés de Nanterre sous le n°529 219 040.
Siège social : 140 avenue de la République CS 30007 - 92327 Châtillon cedex.



**Harmonie
mutuelle**
GROUPE vyv

AVANÇONS collectif

SANTÉ
ET
PRÉVOYANCE



**Harmonie
mutuelle**

GRUPE **vyv**

AVANÇONS *collectif*

CCN DES STRUCTURES ASSOCIATIVES DE PÊCHE,
DE LOISIR ET DE PROTECTION DU MILIEU AQUATIQUE

PROTECTION SOCIALE
À DESTINATION DES SALARIÉS
Régime local



OBLIGATION DE MISE EN PLACE D'UN RÉGIME DE SANTÉ ET DE PRÉVOYANCE POUR L'ENSEMBLE DE VOS SALARIÉS

Les partenaires sociaux négociateurs de la CCN des structures associatives de pêche et de protection du milieu aquatique ont mis en place un régime frais de santé et prévoyance pour l'ensemble de vos salariés.

Ainsi, les structures associatives de pêche et de loisir relevant de cette CCN sont tenues de souscrire un contrat de frais de santé et de prévoyance en faveur de l'ensemble des salariés.

Forts de leur expérience dans la mise en œuvre de complémentaire santé et prévoyance au sein des entreprises, **Harmonie Mutuelle et Mutex, ont été recommandés afin de vous accompagner pour décliner ce régime professionnel dans votre structure associative, aux meilleures conditions.**



Une offre santé et prévoyance complète

En choisissant Harmonie Mutuelle et Mutex, vous offrez à vos salariés une couverture santé et prévoyance performante tout en bénéficiant d'avantages pour votre structure associative.

Harmonie Mutuelle, 1^{ère} mutuelle santé de France !

- 4 543 953 personnes protégées,
- 66 685 entreprises adhérentes,
- Plus de 230 agences
- 4 445 collaborateurs

Les plus

VOTRE STRUCTURE

» Votre budget maîtrisé.

Un tarif réellement attractif et des dépenses optiques réduites grâce aux tarifs négociés dans notre réseau d'opticiens agréés.

» Une mise en place du contrat rapide et simple.

Nous diffusons efficacement à l'ensemble des salariés l'information relative au contrat mis en place (notices d'utilisation, emailing, contenu intranet...).

» Un accompagnement juridique, fiscal et technique.

Dans un environnement complexe et évolutif, nos experts en protection sociale vous conseillent au mieux de vos intérêts.

POUR VOS COLLABORATEURS

» Un tarif de groupe.

» KALIXIA, le réseau partenaires pour limiter les restes à charge

Auprès de plus de 5 200 opticiens : jusqu'à 40 % de réduction sur le prix des verres,



Chorum Facilit' service gratuit et simple d'accès qui propose aux assurés gérés par CHORUM :

» des solutions pratiques, dossiers thématiques et conseils concrets rédigés par des professionnels de l'accompagnement, disponibles sur un site web dédié,

» une écoute individuelle et un diagnostic personnalisé, réalisé par des professionnels qui orienteront les salariés vers les solutions les mieux adaptées à leur situation, qu'il s'agisse de dispositifs existants ou spécifiquement mis en place par Chorum.

Pour aller plus loin dans son engagement au service des branches professionnelles, CHORUM a créé CIDES : Chorum Initiatives pour le Développement de l'Économie sociale.

VOTRE GARANTIE FRAIS DE SANTÉ

Prestations en vigueur au 1^{er} janvier 2020
Régime local

		TOTAUX MUTUELLE *	
		s'entendent en plus du remboursement de la Sécurité sociale	
RÉGIME OBLIGATOIRE * (à titre indicatif)		GARANTIE DE BASE AXSAA00042	GARANTIE DE BASE + OPTION AXSCA00043 OU AXSAA00267
Soins courants			
Soins médicaux et paramédicaux			
Consultations, visites : généralistes			
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	90%	TM	TM + 25% BR
- Autres praticiens	90%	TM	TM + 5% BR
Consultations, visites : spécialistes			
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	90%	105% BR	155% BR
- Autres praticiens	90%	85% BR	110% BR
Auxiliaires médicaux : infirmier(e)s, kinésithérapeutes...	90%	TM	TM
Ambulances, véhicules sanitaires légers...	100%	TM	TM
Pharmacie selon Service Médical Rendu (SMR)			
Médicaments à SMR important	90%	TM	TM
Médicaments à SMR modéré	80%	TM	TM
Médicaments à SMR faible	15%	TM	TM
Analyses et examens			
Actes techniques médicaux			
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	90%	180% BR	180% BR
- Autres praticiens	90%	110% BR	110% BR
Actes d'imagerie dont ostéodensitométrie acceptée, échographie			
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	90%	TM	TM
- Autres praticiens	90%	TM	TM
Examens de laboratoires	90%	TM	TM
Appareillages et accessoires médicaux			
Orthopédie, appareillages et accessoires médicaux acceptés par le régime obligatoire	90%	170% BR	170% BR
Aides auditives			
Équipement 100 % Santé ⁽²⁾⁽³⁾		100 % Santé	100 % Santé
Équipement à tarif libre ⁽²⁾⁽³⁾	90%	TM	TM + 30 % PMSS/ Appareil
Piles	90%	TM	TM
<small>(2) Tel que défini réglementairement, dans le respect des prix limites de vente et des plafonds fixés par la réglementation. (3) Un équipement est composé d'un appareil par oreille. Prise en charge limitée, pour chaque oreille, à une aide auditive par période de quatre ans. La période s'apprécie à compter de la date d'acquisition de l'aide auditive.</small>			
Cures thermales			
Frais de cure (surveillance médicale, soins) hors milieu hospitalier + Forfait supplémentaire	90%	TM 10 % PMSS	TM 10 % PMSS
Hospitalisation			
Frais de séjour	100%	200 % BR	200 % BR
Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique (hors maternité)			
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100%	250 % BR	250 % BR
- Autres praticiens	100%	100 % BR	100 % BR
Ambulances, véhicules sanitaires légers...	100%	TM	TM
Chambre particulière avec nuitée ⁽⁴⁾⁽⁵⁾		2 % PMSS/Jour 15 €/Jour	2 % PMSS/Jour 15 €/Jour
Chambre particulière en ambulatoire ⁽⁶⁾		1 % PMSS/Jour	1 % PMSS/Jour
Frais d'accompagnant -12 ans			
<small>Sur la base des codes DMT (Discipline Médico Tarifaire), la prise en charge est exclue pour les séjours suivants : - cures médicales en établissements de personnes âgées, - ateliers thérapeutiques, - instituts ou centres médicaux à caractère éducatif, psycho-pédagogique et professionnel, - centres de rééducation professionnelle - services de longs séjours et établissements pour personnes âgées. (4) Si établissement conventionné avec accord tarifaire, la mutuelle prend en charge dans les limites des tarifs de l'accord. (5) Psychiatrie : prise en charge limitée à 60 nuits par année civile et par bénéficiaire. (6) Le séjour doit être réalisé dans le cadre d'une hospitalisation avec anesthésie et/ou chirurgie ambulatoire sans nuitée. Si établissement conventionné avec accord tarifaire, la mutuelle prend en charge dans les limites des tarifs de l'accord.</small>			
Maternité			
Chambre particulière avec nuitée ⁽⁴⁾		2 % PMSS/Jour	2 % PMSS/Jour
Indemnité de naissance ⁽⁷⁾		10 % PMSS	10 % PMSS
<small>(4) Si établissement conventionné avec accord tarifaire, la mutuelle prend en charge dans les limites des tarifs de l'accord. (7) Indemnité par enfant inscrit à la date de sa naissance, ou de son adoption, si déclaration dans les 3 mois suivants cette date.</small>			

VOTRE GARANTIE FRAIS DE SANTÉ (suite)

Prestations en vigueur au 1^{er} janvier 2020
Régime local

Optique	RÉGIME OBLIGATOIRE * (à titre indicatif)	TOTAUX MUTUELLE * s'entendent en plus du remboursement de la Sécurité sociale	
		GARANTIE DE BASE AXSAA00042	GARANTIE DE BASE + OPTION AXSCA00043 OU AXSAA00267
Equiperment 100 % Santé ⁽²⁾⁽⁸⁾⁽⁹⁾		100 % Santé 100 % Santé	100 % Santé 100 % Santé
- Monture			
- Par verre hors réseau ou dans le réseau			
Equiperment à tarif libre ⁽²⁾⁽⁸⁾⁽⁹⁾⁽¹⁰⁾⁽¹¹⁾	90%	90 % + 100 €	90 % + 100 €
- Monture			
- Par verre	90%	90 % + 100 €	90 % + 100 €
- Simple	90%	90 % + 210 €	90 % + 210 €
- Complexe	90%	90 % + 210 €	90 % + 210 €
- Très complexe	90%	90 % + 280 €	90 % + 280 €
Adaptation de la correction effectuée par l'Opticien	90%	TM	TM
Verres avec filtre	90%	TM	TM
Autres suppléments (prisme, système antiphotos, verres iséioniques)	90%	TM	TM
Lentilles acceptées par le régime obligatoire	90%	TM + 8 % PMSS/An	TM + 8 % PMSS/An
Lentilles Refusées par le régime obligatoire		8 % PMSS/An	8 % PMSS/An
Opérations de chirurgie correctrice de l'oeil		350 €/Oeil	500 €/Oeil

(2) Tel que défini réglementairement, dans le respect des prix limites de vente et des plafonds fixés par la réglementation. (8) Prise en charge limitée à un équipement par période de deux ans sauf en cas de renouvellement anticipé prévu à l'article L165-1 du code de la sécurité sociale, notamment pour les moins de 16 ans ou en cas d'évolution de la vue. (9) Un équipement est composé de deux éléments, à savoir deux verres et une monture. Chaque élément d'un équipement étant pris en charge selon les conditions applicables à la classe à laquelle il appartient (100% Santé ou Tarif libre). (10) - **Verres simples** : 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 égale à 0,25 dioptrie. Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) 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 0,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à +4,00 dioptries. Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques 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 0,00 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 8,00 dioptries. (11) La prise en charge de la mutuelle est limitée à 100 € pour la monture.

Dentaire			
Soins	90%	TM 100 % Santé	TM 100 % Santé
Soins et Prothèses dentaires 100 % Santé ⁽¹²⁾			
Soins et Prothèses dentaires à tarifs maîtrisés ⁽¹²⁾			
- Prothèses fixes sur dents visibles	90%	340% BR	380% BR
- Prothèses fixes sur dents non visibles	90%	180% BR	230% BR
- Inlay-Core	90%	100% BR	150% BR
- Prothèses transitoires	90%	260% BR	260% BR
- Inlay onlay	90%	280% BR	280% BR
- Prothèses amovibles	90%	260% BR	380% BR
Soins et Prothèses dentaires à tarifs libres			
- Prothèses fixes sur dents visibles	90%	340% BR	380% BR
- Prothèses fixes sur dents non visibles	90%	180% BR	230% BR
- Inlay-core	90%	100% BR	150% BR
- Prothèses transitoires	90%	260% BR	260% BR
- Inlay onlay	90%	280% BR	280% BR
- Prothèses amovibles	90%	260% BR	380% BR
Bridges fixes définitifs non remboursables par le régime obligatoire ⁽¹³⁾		300 €/Acte	300 €/Acte
Orthodontie acceptée par le régime obligatoire	100%	250 % BR	300 % BR
Orthodontie refusée par le régime obligatoire			100 €/an

Les remboursements de la mutuelle : - concernant les prothèses dentaires conformes aux conditions d'attribution de l'Assurance maladie obligatoire et inscrites à la nomenclature (CCAM), - nécessitent la présentation d'un devis ou d'une facture détaillée établie par le professionnel de santé qui seront soumis à contrôle, réalisés par la cellule dentaire de la mutuelle. (12) Tel que défini réglementairement, dans le respect des honoraires limites de facturation fixés par la réglementation. (13) Les 2ème et 3ème tiers du bridge ne sont pas remboursables.

Médecines complémentaires			
Ostéopathie, Chiropractie ⁽¹⁴⁾⁽¹⁵⁾⁽¹⁶⁾		30 €/Séance	40 €/Séance
(14) Non pris en charge par le Régime Obligatoire (sur présentation de l'original de la facture). (15) Seules les séances effectuées et facturées par des médecins ou par des professionnels autorisés peuvent faire l'objet d'une prise en charge, sous réserve que la facture comporte le n°FINES et/ou le n°ADEL et/ou le n°RPPS du professionnel concerné. (16) Limitée à 3 séances/an			
Prévention			
Vaccins non remboursés par le Régime Obligatoire (selon liste) ⁽¹⁴⁾		100 €/An	100 €/An
(14) Non pris en charge par le Régime Obligatoire (sur présentation de l'original de la facture).			
Harmonie Santé Services			
Assistance santé et assistance à l'étranger (voir notice d'information)		Oui	Oui

CONDITIONS GÉNÉRALES DE PRISE EN CHARGE

- Les remboursements sont limités aux frais réels et sous réserve de prise en charge par le régime obligatoire (sauf mention contraire).
- Les taux du régime obligatoire et le total sont donnés à titre indicatif dans le cadre du respect du parcours de soins coordonnés au 01/01/2008.
- Le remboursement du régime obligatoire est énoncé avant : • déduction de la participation forfaitaire (1€ au 01/01/2008), • déduction des franchises médicales (Décret n° 2007-1937 du 26/12/2007).
- La participation forfaitaire des actes supérieurs à 120 € est prise en charge par la mutuelle.
- Dans le cadre du hors parcours de soins coordonnés, la mutuelle ne prend pas en charge la majoration du ticket modérateur ni les dépassements d'honoraires.
- Les pourcentages indiqués s'appliquent au tarif de responsabilité ou à la base de remboursement de la sécurité sociale.

EXEMPLES DE REMBOURSEMENT 2020

GARANTIE DE BASE

Régime local

EXEMPLES	Prix moyen pratiqué ou tarif réglementé	Remboursement de l'assurance maladie obligatoire	Remboursement de la Mutuelle	Reste à charge	Précisions éventuelles	Commentaires
HOSPITALISATION						
Forfait journalier hospitalier en court séjour	20,00 €	20,00 €	0 €	0 €		Tarif réglementaire
Honoraires du chirurgien avec dépassement d'honoraires maîtrisés (adhérent à un DPTAM : l'OPTAM ou l'OPTAM-CO) pour une opération chirurgicale de la cataracte	355,00 €	271,70 €	83,30 €	0 €	Pour un œil	Prix moyen national de l'acte
Honoraires du chirurgien avec dépassement d'honoraires libres (non adhérent à un DPTAM : l'OPTAM ou l'OPTAM-CO) pour une opération chirurgicale de la cataracte	431,00 €	271,70 €	159,30 €	0 €	Pour un œil	Prix moyen national de l'acte
OPTIQUE						
Équipement optique de classe A (monture + verres) de verres unifocaux (équipement 100% santé)	125,00 €	33,75 €	91,25 €	0 €		Prix limite de vente
Équipement optique de classe B (monture + verres) de verres unifocaux (équipement tarif libre)	345,00 €	0,13 €	299,87 €	45,00 €	"Équipement adulte : Verres : 2 x 100,00 € Monture : 145,00 €"	Prix moyen national de l'acte
DENTAIRE						
Détartrage	28,92 €	26,03 €	2,89 €	0 €		Tarif conventionnel
Couronne céramo-métallique sur incisives, canines et premières prémolaires (prothèse 100% santé)	500,00 €	108,00 €	392,00 €	0 €		Honoraire limite de facturation
Couronne céramo-métallique sur deuxième prémolaires (prothèse tarif maîtrisé)	538,70 €	108,00 €	408,00 €	22,70 €	Honoraire limite de facturation : 550,00 €	Prix moyen national de l'acte
Couronne céramo-métallique sur molaires (prothèse tarif libre)	538,70 €	96,75 €	193,50 €	248,45 €		Prix moyen national de l'acte
AIDES AUDITIVES						
Aide auditive de classe I par oreille (équipement 100% Santé)	1 100,00 €	315,00 €	35,00 €	750,00 €	>20 ans	Prix limite de vente
Aide auditive de classe II par oreille (équipement tarif libre)	1 476,00 €	315,00 €	35,00 €	1 126,00 €	>20 ans	Prix moyen national de l'acte
SOINS COURANTS						
Consultation d'un médecin traitant généraliste sans dépassement d'honoraires	25,00 €	21,50 €	2,50 €	1,00 €		Tarif conventionnel - Reste à charge : participation forfaitaire
Consultation d'un médecin spécialiste en gynécologie sans dépassement d'honoraires	30,00 €	26,00 €	3,00 €	1,00 €		Tarif conventionnel - Reste à charge : participation forfaitaire
Consultation d'un médecin spécialiste gynécologie avec dépassement d'honoraires maîtrisés (adhérent à un DPTAM : l'OPTAM ou l'OPTAM-CO)	44,00 €	26,00 €	17,00 €	1,00 €		Prix moyen national de l'acte
Consultation d'un médecin spécialiste gynécologie avec dépassement d'honoraires libres (non adhérent à un DPTAM : l'OPTAM ou l'OPTAM-CO)	56,00 €	19,70 €	19,55 €	16,75 €		Prix moyen national de l'acte

EXEMPLES DE REMBOURSEMENT 2020

GARANTIE DE BASE + OPTION

Régime local

EXEMPLES	Prix moyen pratiqué ou tarif réglementé	Remboursement de l'assurance maladie obligatoire	Remboursement de la Mutuelle	Reste à charge	Précisions éventuelles	Commentaires
HOSPITALISATION						
Forfait journalier hospitalier en court séjour	20,00 €	20,00 €	0 €	0 €		Tarif réglementaire
Honoraires du chirurgien avec dépassement d'honoraires maîtrisés (adhérent à un DPTAM : l'OPTAM ou l'OPTAM-CO) pour une opération chirurgicale de la cataracte	355,00 €	271,70 €	83,30 €	0 €	Pour un œil	Prix moyen national de l'acte
Honoraires du chirurgien avec dépassement d'honoraires libres (non adhérent à un DPTAM : l'OPTAM ou l'OPTAM-CO) pour une opération chirurgicale de la cataracte	431,00 €	271,70 €	159,30 €	0 €	Pour un œil	Prix moyen national de l'acte
OPTIQUE						
Équipement optique de classe A (monture + verres) de verres unifocaux (équipement 100% santé)	125,00 €	33,75 €	91,25 €	0 €		Prix limite de vente
Équipement optique de classe B (monture + verres) de verres unifocaux (équipement tarif libre)	345,00 €	0,13 €	299,87 €	45,00 €	"Équipement adulte : Verres : 2 x 100,00 € Monture : 145,00 €"	Prix moyen national de l'acte
DENTAIRE						
Détartrage	28,92 €	26,03 €	2,89 €	0 €		Tarif conventionnel
Couronne céramo-métallique sur incisives, canines et premières prémolaires (prothèse 100% santé)	500,00 €	108,00 €	392,00 €	0 €		Honoraire limite de facturation
Couronne céramo-métallique sur deuxièmes prémolaires (prothèse tarif maîtrisé)	538,70 €	108,00 €	430,70 €	0 €	Honoraire limite de facturation : 550,00 €	Prix moyen national de l'acte
Couronne céramo-métallique sur molaires (prothèse tarif libre)	538,70 €	96,75 €	247,25 €	194,70 €		Prix moyen national de l'acte
AIDES AUDITIVES						
Aide auditive de classe I par oreille (équipement 100% Santé)	1 100,00 €	315,00 €	785,00 €	0 €	>20 ans	Prix limite de vente
Aide auditive de classe II par oreille (équipement tarif libre)	1 476,00 €	315,00 €	1 062,20 €	98,80 €	>20 ans	Prix moyen national de l'acte
SOINS COURANTS						
Consultation d'un médecin traitant généraliste sans dépassement d'honoraires	25,00 €	21,50 €	2,50 €	1,00 €		Tarif conventionnel - Reste à charge : participation forfaitaire
Consultation d'un médecin spécialiste en gynécologie sans dépassement d'honoraires	30,00 €	26,00 €	3,00 €	1,00 €		Tarif conventionnel - Reste à charge : participation forfaitaire
Consultation d'un médecin spécialiste gynécologie avec dépassement d'honoraires maîtrisés (adhérent à un DPTAM : l'OPTAM ou l'OPTAM-CO)	44,00 €	26,00 €	17,00 €	1,00 €		Prix moyen national de l'acte
Consultation d'un médecin spécialiste gynécologie avec dépassement d'honoraires libres (non adhérent à un DPTAM : l'OPTAM ou l'OPTAM-CO)	56,00 €	19,70 €	25,30 €	11,00 €		Prix moyen national de l'acte

VOS GARANTIES PRÉVOYANCE

Nous nous engageons à vos côtés et vous apportons des solutions performantes pour une **prévoyance collective répondant à vos besoins**.

LIBELLES DES GARANTIES	GARANTIES EN % DU SALAIRE BRUT TA TB
Décès — IAD (Invalidité Absolue et Définitive) : Toutes causes • Quelle que soit la situation de famille • Majoration par enfant à charge	100 % 25 %
Décès toute cause — IAD (Invalidité Absolue et Définitive) : Par accident • Versement d'un capital supplémentaire	100 % du capital décès toutes causes
Allocation obsèques • En cas de décès de l'assuré, du conjoint ou d'un enfant à charge âgé de + de 12 ans	100 % du PMSS. Limités aux frais réellement engagés
Rente éducation • 0 à 11 ans • 11 à 18 ans • 18 à 26 ans (en cas de poursuite d'études)	5 % / 7,5 % / 10 %
Incapacité de travail • Indemnité journalières	Relais de la Mensualisation 80 % ⁽¹⁾
Invalidité de travail • 1 ^{ère} catégorie • 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} catégorie	60 % ⁽¹⁾ de la rente 2 ^{ème} catégorie / 80 % ⁽¹⁾

(1) Le total des indemnités Sécurité Sociale et indemnités journalières ne peut excéder 100 % du salaire net.

OPTIONS ⁽²⁾

MAINTIEN DE SALAIRE

Maintien du salaire en application des dispositions de la Loi de Mensualisation de 1978 (y compris 10 % de charges patronales)

RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE VISANT LES CADRES (RESPECT CCN 1947)

Décès toute cause / IAD Majoration par enfant à charge	+ 160 % + 40 % par enfant à charge
--	---------------------------------------

(2) Options exclusivement à charge de l'employeur

PARAGRAPHE imageur - 11/19 - Crédits photos: FNPF, L. Médion, Document commercial.



Chorum conseil (distributeur de l'offre prévoyance et santé) : SAS d'intermédiation en assurance au capital de 1.539.000€
RCS Nanterre 833 426 851 — répertoire ORIAS 170 073 20 Siège social : 4-8 rue Gambetta - 92240 MALAKOFF
Responsabilité Civile Professionnelle et Garantie Financière conformes aux articles L 512-6 et L 512-7 du Code des assurances -
sous le contrôle de l'ACPR - 4 Place de Budapest, 75436 Paris - (www.acpr.banque-france.fr) exerce son activité en application
des dispositions de l'article L 520-1 II b du Code des assurances, la liste des assureurs partenaires est disponible sur demande
Capital social détenu à hauteur de 97% par VYV INVEST dont le siège social est sis 33, avenue du Maine — Tour Montparnasse
— BP 25 - 75755 Paris Cedex 15, immatriculée au RCS de Paris sous le numéro SIREN 839 314 242 Réclamation : CHORUM
CONSEIL - Service Réclamation — 4-8 rue Gambetta — 92240 Malakoff Médiation : le Médiateur de l'Assurance est compétent
pour intervenir sur tout litige n'ayant pu être réglé dans le cadre d'une réclamation préalable directement adressée à votre
courtier. Il peut être saisi par La Médiation de l'Assurance, TSA 50110 75441 Paris Cedex 09

Harmonie mutuelle (assureur et distributeur de l'offre santé) : mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la
mutualité, immatriculée au répertoire Siren sous le numéro Siren 538 518 473, numéro LEI 969500JULU5ZH89G4TD57.
Siège social : 143, rue Blomet - 75015 Paris.

Mutex (assureur de l'offre prévoyance) : Entreprise régie par le Code des Assurances, inscrite au Registre du Commerce et des
sociétés de Nanterre sous le n°529 219 040.
Siège social : 140 avenue de la République CS 30007 - 92327 Châtillon cedex.



**Harmonie
mutuelle**
GROUPE vyv

AVANÇONS collectif

Convention collective nationale

IDCC : **3203** | **STRUCTURES ASSOCIATIVES DE PÊCHE DE LOISIR
ET DE PROTECTION DU MILIEU AQUATIQUE**
(22 juin 2013)

Avenant n° 9 du 29 janvier 2020
relatif aux salaires minima conventionnels au 1^{er} janvier 2020

NOR : ASET2050345M

IDCC : 3203

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

SNSAPL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA sport 3S ;

FEETS FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La grille de rémunérations minimales fait l'objet de la revalorisation suivante :

Positionnement	Rémunération minimale (mensuelle)
Niveau VI	
3 ^e échelon	2 809,41 €
2 ^e échelon	2 655,92 €
1 ^{er} échelon	2 505,51 €
Niveau V	
3 ^e échelon	2 404,19 €
2 ^e échelon	2 252,24 €
1 ^{er} échelon	2 150,94 €
Niveau IV	
3 ^e échelon	2 049,63 €
2 ^e échelon	1 897,68 €
1 ^{er} échelon	1 847,03 €

Positionnement	Rémunération minimale (mensuelle)
Niveau III	
2 ^e échelon	1 745,73 €
1 ^{er} échelon	1 695,08 €
Niveau II	
2 ^e échelon	1 644,43 €
1 ^{er} échelon	1 593,81 €
Niveau I	1 573,73 €

Article 2

La présente grille de rémunérations minimales est applicable à compter du 1^{er} janvier 2020.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Fait à Paris, le 29 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3173 | Convention collective nationale

IDCC : 3043 | **ENTREPRISES DE PROPRIÉTÉ ET SERVICES ASSOCIÉS**

Avenant n° 4 du 10 février 2020

à l'accord du 3 mars 2015 relatif à la prime annuelle pour l'année 2020

NOR : ASET2050344M

IDCC : 3043

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

FEP ;

SNPRO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

FNPD CGT ;

FEETS FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Considérant l'accord du 3 mars 2015 qui institue une prime annuelle dans le secteur de la propriété calculer sur la base d'un pourcentage de la rémunération minimale mensuelle hiérarchique correspondant à l'échelon AS1 A.

Considérant l'article 2 de l'avenant n° 3 signé le 21 mai 2019 à l'accord du 3 mars 2015 définissant une nouvelle revalorisation du montant de la prime annuelle pour 2020.

Considérant l'avenant n° 18 signé le 30 septembre 2019 à l'accord sur les classifications d'emplois du 25 juin 2002 revalorisant la grille des minima conventionnels pour l'année 2020, dont le montant de l'échelon AS1 A,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Modifications apportées à l'article 3 « Montant de la prime »

L'article 3 est ainsi modifié :

« La prime annuelle est calculée, dans la limite d'un temps plein, sur la base de la rémunération minimale mensuelle hiérarchique correspondant à l'échelon de l'AS1 A (cf. tableau).

Pour les salariés à temps partiel, le montant de la prime sera calculé au prorata de leur temps de travail inscrit au contrat de travail à la date du versement de la prime (cf. tableau).

Années d'expérience	Montant de la prime (*)
1 an à moins de 20 ans	9,4733 %
20 ans et plus	14,1487 %
(*) % de rémunération minimale hiérarchique mensuelle correspondant à l'échelon AS1 A.	

Article 2 | Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

L'objet du présent avenant relatif à la prime annuelle conventionnelle justifie qu'il s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de l'accord sur la prime annuelle, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés. En outre, l'existence du dispositif de transfert conventionnel (art. 7 de la CCN) qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché nécessite une homogénéité des règles conventionnelles de la branche, sans différenciation en fonction de la taille de l'entreprise.

Article 3 | Durée, dépôt, extension et entrée en vigueur

Le présent avenant :

- est conclu pour une durée indéterminée ;
- fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par la loi ;
- entrera en vigueur le lendemain de la publication l'arrêté d'extension au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} novembre 2020.

Fait à Villejuif, le 10 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3328 | Convention collective nationale

IDCC : 2511 | **SPORT**

Avenant n° 147 du 23 janvier 2020
relatif à la mise à jour du texte de la convention collective

NOR : ASET2050340M

IDCC : 2511

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

CoSMoS ;

CNEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FNASS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche sport ont décidé de revoir l'écriture du texte de la convention collective nationale du sport pour tenir compte des réformes successives du droit du travail intervenues au cours de ces dernières années.

Ils ont en effet estimé nécessaire de mettre le texte conventionnel en conformité avec les dernières évolutions légales et réglementaires notamment issues :

- de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ;
- de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- des ordonnances travail mises en place par le président de la République, Emmanuel Macron ;
- de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Ce travail de mise à jour du texte conventionnel est réalisé en plusieurs temps.

Dans ce cadre, l'avenant n° 141 a été signé le 21 mai 2019 concernant les dispositions relatives à la représentation du personnel, chapitre III et partie du chapitre VI relative au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

L'avenant n° 143 a été signé le 21 mai 2019 concernant les dispositions relatives à la formation professionnelle continue (chapitre VIII et partie du chapitre II relative au paritarisme de branche).

Le présent avenant poursuit ces travaux de mise à jour du texte conventionnel, plus précisément concernant les chapitres suivants de la CCNS :

- suite du chapitre II « Dialogue social et paritarisme » ;
- chapitre IV « Contrat de travail » ;
- première partie du chapitre V « Le temps de travail » ;
- suite du chapitre VI « Principes généraux en matière d'hygiène, sécurité, santé et conditions de travail » ;
- chapitre VII « Les congés » ;
- chapitre XI « Pluralité d'employeurs – Groupements d'employeurs ».

Article 1^{er}

Les modifications suivantes sont apportées dans le chapitre II de la CCNS.

Le point C de l'article 2.1.2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« C. Établissement du rapport annuel d'activité »

La sous-commission est chargée de réaliser le rapport annuel d'activité mis en place par l'article L. 2232-9 du code du travail.

En application de cet article, le rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise transmis à la branche dans le cadre du point B, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Le rapport comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Le rapport sera présenté pour validation à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. »

L'article 2.4 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 2.4 | *Négociation d'accords d'entreprise ou d'établissement* »

2.4.1. *Principes généraux*

Par principe, la négociation d'accords collectifs d'entreprise est mise en œuvre avec le (ou les) délégué(s) syndical (syndicaux) lorsque la structure est pourvue d'un tel représentant.

À défaut de délégué syndical, les modalités de négociation d'accords collectifs d'entreprise et l'interlocuteur de l'employeur dépendent de l'effectif de la structure. Les règles applicables sont prévues aux articles L. 2232-21 à L. 2232-26 du code du travail.

Dans tous les cas, lorsque l'accord collectif porte sur la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires, le repos quotidien, les jours fériés, les congés ou le compte épargne temps, il doit être transmis à la branche, en application des articles L. 2232-9, D. 2232-1-1 et D. 2232-1-2 du code du travail.

L'adresse mail de transmission de ces accords d'entreprise, après suppression des noms et prénoms des signataires, est la suivante : cppnisport@gmail.com.

2.4.2. Moyens et protection

Dans tous les cas, le temps passé en réunion de négociation de l'accord est considéré comme temps de travail effectif.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, chaque salarié mandaté ou chaque membre élu de la délégation du personnel du CSE appelé à participer à une négociation bénéficie du crédit d'heures prévu à l'article L. 2232-27 du code du travail et de la protection prévue à l'article 3.4 de la CCNS. »

Article 2

Les modifications suivantes sont apportées dans le chapitre IV de la CCNS.

Le préambule de l'article 4.1.1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 4.1.1. Non-discrimination

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de 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, 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. »

L'article 4.1.1.1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 4.1.1.1. Égalité professionnelle entre femmes et hommes

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et s'interdisent en conséquence de prendre des décisions concernant les relations du travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail d'un salarié, en considération du sexe ou de la situation de famille, ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

En particulier, tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes et ce, conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et suivants du code du travail.

Les dispositions des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail sont portées, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail, ainsi qu'aux candidats à l'embauche, conformément aux dispositions de l'article R. 3221-2 du code du travail. »

Le deuxième alinéa de l'article 4.2.1 est complété de la manière suivante :

« Outre les clauses particulières prévues par la loi, le contrat de travail mentionne notamment : »

L'article 4.4.2 est renommé « Départ ou mise à la retraite ».

Il est ajouté le préambule suivant à l'article 4.4.2 :

« 4.4.2. Départ ou mise à la retraite

Lorsque le salarié décide de rompre son contrat de travail en liquidant effectivement sa (ou ses) pension(s) de retraite, le régime applicable est celui d'un départ à la retraite à l'initiative du salarié.

L'employeur peut également envisager de sa propre initiative une mise à la retraite du salarié lorsque les conditions prévues par les articles L. 1237-5 et suivants du code du travail sont remplies. »

L'article 4.4.2.1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 4.4.2.1. Préavis

En cas de départ ou de mise à la retraite, sauf disposition légale plus favorable, les préavis à respecter sont ceux prévus à l'article 4.4.1 du présent chapitre. »

Les articles 4.4.2.3 et 4.4.2.4 sont supprimés.

L'article 4.4.3.3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 4.4.3.3. L'indemnité de licenciement

Le licenciement, quel qu'en soit le motif, de tout salarié, ayant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompus dans l'entreprise donne lieu au versement d'une indemnité, sauf faute grave ou lourde.

Cette indemnité est équivalente à :

- 1/4 de mois de salaire par année, pour les 10 premières années d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 1/3 de mois de salaire par année, pour les années de présence dans l'entreprise au-delà de 10 ans.

Pour le calcul du nombre d'années de présence, les périodes assimilées à du temps de travail effectif, telles que définies à l'article 7.1.2, sont à prendre en compte.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon le cas le plus favorable :

- soit la moyenne des 12 derniers mois, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- soit la moyenne des 3 derniers mois, étant entendu que toute prime ou gratification perçue pendant cette période est prise en compte au pro rata temporis.

Lorsqu'un salarié a été occupé successivement à temps partiel et à temps plein, l'indemnité se calcule successivement au pro rata temporis des périodes travaillées à temps partiel et à temps plein. »

L'article 4.6 est modifié de la manière suivante pour tenir compte de la renumérotation des articles du code du travail visés dans le texte conventionnel :

Dans le préambule de l'article 4.6, « les articles L. 3123-1 et L. 3123-2 du code du travail » sont remplacés par « l'article L. 3123-1 du code du travail ».

Dans le préambule de l'article 4.6.2, « l'article L. 3123-14-1 du code du travail » est remplacé par « l'article L. 3123-27 du code du travail ».

Dans l'article 4.6.2.1.1, « l'article L. 3123-14-1 du code du travail » est remplacé par « l'article L. 3123-27 du code du travail ».

Dans l'article 4.6.2.2, « l'article L. 3123-14-5 du code du travail » est remplacé par « l'article L. 3123-7 du code du travail ».

Dans l'article 4.6.2.3, « l'article L. 3123-14-2 du code du travail » est remplacé par « l'article L. 3123-7 du code du travail ».

Toujours dans l'article 4.6.2.3, « l'article L. 3123-14-1 du code du travail » est remplacé par « l'article L. 3123-27 du code du travail ».

Dans l'article 4.6.7.1, « l'article L. 3123-8 du code du travail » est remplacé par « l'article L. 3123-3 du code du travail ».

L'article 4.6.2.4 est supprimé.

Enfin, la totalité de l'article 4.6 relatif au contrat de travail à temps partiel est déplacée dans le chapitre V de la CCNS, à l'article 5.1.5 intitulé « Temps partiel ». Les articles conventionnels sont donc renumérotés en conséquence de la manière suivante :

L'article 4.6 « Le contrat de travail à temps partiel » devient l'article 5.1.5 « Temps partiel ».

L'article 4.6.1 devient l'article 5.1.5.1 « Définition ».

L'article 4.6.2 devient l'article 5.1.5.2 « Dérogation à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires (ou l'équivalent mensuel ou sur une période supérieure à cette durée) ».

L'article 4.6.2.1 devient l'article 5.1.5.2.1 « Durée minimale de travail ».

L'article 4.6.2.1.1 devient l'article 5.1.5.2.1.1 « Salariés à temps partiel dont le temps de travail est réparti sur la semaine ou le mois ».

L'article 4.6.2.1.2 devient l'article 5.1.5.2.1.2 « Salariés à temps partiel dont le temps de travail est réparti par accord collectif sur plus de 1 mois ».

Dans l'article 5.1.5.2.1.2, la référence à l'article 4.6.2.1.1 est remplacée par la référence à l'article 5.1.5.2.1.1.

L'article 4.6.2.1.3 devient l'article 5.1.5.2.1.3 « Modalités d'application de la durée minimale de travail ».

L'article 4.6.2.2 devient l'article 5.1.5.2.2 « Dérogation applicable à certains salariés poursuivant des études ».

Dans l'article 5.1.5.2.2, la référence à l'article 4.6.2.3 est remplacée par la référence à l'article 5.1.5.2.3 et la référence à l'article 4.6.2.1 est remplacée par la référence à l'article 5.1.5.2.1.

L'article 4.6.2.3 devient l'article 5.1.5.2.3 « Dérogation à la demande du salarié ».

Dans l'article 5.1.5.2.3, la référence à l'article 4.6.2.1 est remplacée par la référence à l'article 5.1.5.2.1.

L'article 4.6.2.4 étant supprimé, l'article 4.6.2.5 devient l'article 5.1.5.2.4 « Modalités de garantie de régularité des heures de travail et de cumul d'activités salariées ».

Dans l'article 5.1.5.2.4, la référence à l'article 4.6.2.1 est remplacée par la référence à l'article 5.1.5.2.1 et la référence à l'article 4.6.2.3 est remplacée par la référence à l'article 5.1.5.2.3.

L'article 4.6.3 devient l'article 5.1.5.3 « Mentions obligatoires dans les contrats ».

L'article 4.6.4 devient l'article 5.1.5.4 « Les heures complémentaires ».

L'article 4.6.5 devient l'article 5.1.5.5 « Compléments d'heures par avenant ».

L'article 4.6.6 devient l'article 5.1.5.6 « Interruption journalière d'activité ».

L'article 4.6.7 devient l'article 5.1.5.7 « Droits des salariés à temps partiel ».

L'article 4.6.7.1 devient l'article 5.1.5.7.1 « Priorité d'accès au temps plein ».

L'article 4.6.7.2 devient l'article 5.1.5.7.2 « Égalité de traitement ».

L'article 4.6.7.3 devient l'article 5.1.5.7.3 « Dépassement permanent de la durée du travail prévue ».

Article 3

Les modifications suivantes sont apportées dans le chapitre V de la CCNS.

Dans l'article 5.1.2.2.1, la mention « de l'article L. 3121-22 du code du travail » est remplacée par : « des articles L. 3121-27, L. 3121-35 et L. 3121-36 du code du travail ».

Le dernier alinéa de l'article 5.1.3.1 est modifié de la manière suivante :

« Dès lors que tout salarié bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures consécutives, l'amplitude maximale journalière ne peut pas dépasser 13 heures sauf exceptions prévues par la loi. »

Un article « 5.1.5 "Temps partiel" » est ajouté, conformément aux dispositions prévues dans l'article 2 du présent avenant.

Dans le 1^{er} alinéa de l'article 5.2.2.1, la mention « Les membres du comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent » est remplacée par :

« Les membres élus du comité social et économique, s'ils existent ».

Dans le point 5 de l'article 5.2.3.1, la mention « de l'article L. 3121-36 du code du travail » est remplacée par : « de l'article L. 3121-22 du code du travail ».

Dans le point 7 de l'article 5.2.3.1, la mention « des articles L. 3121-11 et L. 3121-22 du code du travail » est remplacée par : « des articles L. 3121-30 et L. 3121-36 du code du travail ».

Le 2^e paragraphe de l'article 5.2.3.3 faisant référence au chômage partiel est modifié de la manière suivante :

« Une indemnisation au titre du recours à l'activité partielle peut le cas échéant être sollicitée pour les heures perdues en deçà de la durée du travail prévue dans le programme indicatif des salariés concernés sur la période considérée conformément aux dispositions légales applicables. »

Dans l'article 5.2.4.4, la référence à l'article 4.6.4 est remplacée par : « l'article 5.1.5.4 ».

La mise à jour de l'article 5.3 du chapitre V de la CCNS fera l'objet d'un prochain avenant.

Article 4

Les modifications suivantes sont apportées dans le chapitre VI de la CCNS.

L'article 6.2.1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 6.2.1. Médecine du travail »

6.2.1.1. Principe

Tout employeur est tenu d'assurer, pour le personnel salarié, l'adhésion au dispositif normal de médecine du travail ou de mettre en place, après information de la branche professionnelle, seul ou en collaboration avec d'autres employeurs, son propre service de médecine du travail.

Les règles relatives au suivi de l'état de santé des salariés sont prévues aux articles L. 4624-1 et suivants du code du travail.

6.2.1.2. Visite d'information et de prévention d'embauche

Tout salarié bénéficie d'une visite d'information et de prévention, dans un délai qui n'excède pas 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail (art. R. 4624-10 et suivants du code du travail).

Pour les travailleurs de nuit et les mineurs, cette visite doit être réalisée avant leur premier jour de travail (art. R. 4624-18 du code du travail).

Pour les salariés occupant des postes à risques, soumis à une surveillance médicale renforcée, un examen médical d'aptitude est réalisé avant l'embauche dans les conditions prévues par les articles R. 4624-22 et suivants du code du travail.

6.2.1.3. Visites d'information et de prévention périodiques

Tout salarié bénéficie d'un renouvellement de la visite d'information et de prévention initiale selon une périodicité qui ne peut excéder 5 ans. Ce délai, qui prend en compte les conditions de travail, l'âge et l'état de santé du salarié, est fixé par le médecin du travail (art. R. 4624-16 du code du travail).

Tout travailleur dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent, notamment les travailleurs handicapés, les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité et les travailleurs de nuit, bénéficie, à l'issue de la visite d'information et de prévention, de modalités de suivi adaptées, selon une périodicité qui n'excède pas 3 ans (art. R. 4624-17 du code du travail).

Les salariés occupant des postes à risques, soumis à une surveillance médicale renforcée, bénéficient du renouvellement de l'examen médical d'aptitude réalisé lors de l'embauche, suivant une périodicité fixée par le médecin du travail (dans un délai maximal de 4 ans), dans les conditions prévues par l'article R. 4624-28 du code du travail. Une visite intermédiaire est organisée avec un professionnel de santé dans un délai maximal de 2 ans. »

L'article 6.3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 6.3 | *Commission paritaire nationale de prévention, d'hygiène, de sécurité et de veille sanitaire*

À partir d'une veille sanitaire, une politique de prévention active sera mise en place.

Les missions, attributions et modalités de saisine de la commission sont définies à l'article 2.2.3. »

Article 5

Les modifications suivantes sont apportées dans le chapitre VII de la CCNS.

Le 8^e tiret de l'article 7.1.2 « – les périodes militaires » est remplacé par les dispositions suivantes :

« – les autorisations d'absence pour la défense nationale visées par le code du travail (journée défense et citoyenneté, réserve militaire opérationnelle) ; »

L'article 7.1.3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 7.1.3. *Prise de congés payés*

La période de prise du congé payé principal est située entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de chaque année. Les congés payés peuvent être pris dès l'embauche.

Les modalités de fractionnement ou de prise de congés en dehors de cette période sont déterminées selon les dispositions des articles L. 3141-17 à L. 3141-23 du code du travail. »

L'article 7.2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« **Article 7.2 | Les congés pour événements familiaux**

Dans les circonstances ci-après, et moyennant justificatif, le personnel bénéficie d'un congé spécial indépendant des congés payés légaux qui doit être pris dans un délai raisonnable en lien avec l'événement :

- 5 jours consécutifs ou non pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- 5 jours consécutifs ou non pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours consécutifs ou non pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère ou de la sœur du salarié ;
- 3 jours consécutifs ou non pour la naissance ou l'adoption d'un enfant ;
- 2 jours consécutifs ou non pour l'annonce de la survenue d'un handicap d'un enfant ;
- 1 jour pour déménagement.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération.

Pour l'application des dispositions ci-dessus, le terme de conjoint inclut les concubins notoires et les pacsés. »

Le 2^e paragraphe de l'article 7.3.1 est modifié pour être complété de la manière suivante :

« Les absences liées à la surveillance médicale pré et postnatale, ou prévues dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation, en application de l'article L. 1225-16 du code du travail, n'entraînent aucune réduction de la rémunération et sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés et les droits liés à l'ancienneté. »

La 1^{re} phrase de l'article 7.3.3 est modifiée pour être complétée de la manière suivante :

« Après la naissance de l'enfant et dans un délai de 4 mois, 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 de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples, entraînant la suspension de son contrat de travail. »

Le 2^e paragraphe de l'article 7.3.4.3 (« Si, à l'expiration du congé, le salarié n'a pas sollicité de réintégration, l'employeur peut constater la rupture du contrat de travail dans les conditions prévues à l'article 4.4, étant entendu qu'aucune indemnité n'est due au salarié qui ne peut effectuer le préavis. ») est supprimé.

Article 6

Les modifications suivantes sont apportées dans le chapitre XI de la CCNS.

L'article 11.1.3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« **11.1.3. Dispositions spécifiques**

Les salariés des groupements d'employeurs mis à disposition, en tout ou partie, d'un ou plusieurs de leurs membres, entrent dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice lorsque les conditions légales en vigueur sont remplies. En application de l'article L. 1253-8-1 du code du travail, ces salariés ne sont décomptés dans les effectifs du groupement d'employeurs que pour l'application des dispositions relatives à la représentation du personnel.

Le calcul de l'effectif, les règles d'électorat et d'éligibilité sont définies aux articles L. 1111-2 et suivants du code du travail, L. 2314-18 et suivants du code du travail, ainsi que dans le chapitre III de la présente convention. »

L'article 11.2.3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 11.2.3. *Médecine du travail*

En cas d'embauche, la visite d'information et de prévention prévue par l'article R. 4624-10 du code du travail n'est pas obligatoire lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- le salarié a bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les 5 ans précédents son embauche (ce délai est ramené à 3 ans maximum pour les salariés mentionnés à l'article R. 4624-17 du code du travail soumis à une surveillance médicale particulière) ;
- le salarié est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques équivalents ;
- le service de santé au travail concerné est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ;
- aucune mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou du temps de travail, formulée au titre de l'article L. 4624-3 du code du travail, ou aucun avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail, n'a été émis au cours des 5 dernières années (ou, pour le salarié mentionné à l'article R. 4624-17, au cours des 3 dernières années).

Ce principe est applicable dans les mêmes conditions au renouvellement de la visite d'information et de prévention.

Pour les salariés occupant des postes à risques, soumis à une surveillance médicale renforcée, un examen médical d'aptitude est réalisé lors de l'embauche sauf si le salarié a déjà fait l'objet d'un constat d'aptitude sur le même poste au cours des 2 dernières années, dans les conditions prévues par les articles R. 4624-23 et suivants du code du travail. »

Article 7

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 8

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

Fait à Paris, le 23 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3328 | Convention collective nationale

IDCC : 2511 | **SPORT**

Avenant n° 148 du 23 janvier 2020

relatif à la définition de l'activité principale de l'entraîneur professionnel
(chapitre XII de la convention)

NOR : ASET2050341M

IDCC : 2511

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

CoSMoS ;

CNEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FNASS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Prenant acte de la loi du 27 novembre 2015 visant à protéger les sportifs de haut niveau et professionnels et à sécuriser leur situation juridique et sociale, les partenaires sociaux ont décidé de modifier la convention collective dans les termes qui suivent.

En effet, l'article 14 de la loi précitée prévoit l'application de ses dispositions relatives au CDD spécifique « à l'entraîneur professionnel salarié, défini comme toute personne ayant pour activité principale rémunérée de préparer et d'encadrer l'activité sportive d'un ou de plusieurs sportifs professionnels salariés dans un lien de subordination juridique avec une association sportive ou une société mentionnée aux articles L. 122-2 et L. 122-12 et titulaire d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification prévu à l'article L. 212-1.

Une convention ou un accord collectif national détermine les critères à partir desquels l'activité de l'entraîneur professionnel salarié est considérée comme son activité principale. »

Les dispositions du présent avenant se substituent aux dispositions de l'avenant n° 112 spécifiquement relatives au chapitre XII.

Article 1^{er}

L'article 12.3.1.2 est désormais rédigé ainsi :

« Au sens du présent chapitre, est entraîneur professionnel, titulaire d'un CDD spécifique en application de l'article L. 222-2 du code du sport, le salarié dont l'activité consiste à consacrer plus de 50 % de son temps de travail contractuel à la préparation et l'encadrement d'au moins un sportif salarié, au sens des missions définies à l'alinéa suivant.

Les missions du salarié susmentionné sont celles visées à l'article 12.7.1.2 (la préparation physique et athlétique, la formation et l'entraînement technique et tactique, le coaching, l'organisation des entraînements, l'analyse vidéo collective et individuelle, la compétition...).

Il est obligatoirement titulaire des qualifications exigées par la législation française en matière d'encadrement sportif contre rémunération.

La mission de l'entraîneur peut également comprendre accessoirement des activités de représentation au bénéfice de son employeur.

Le contrat doit préciser les fonctions et les attributions de l'entraîneur correspondant à sa qualification.

Si son degré d'autonomie, son niveau de responsabilité et de technicité le justifie, l'entraîneur aura le statut cadre au sein de la structure « employeur ». Entrent notamment dans cette catégorie les entraîneurs principaux des équipes évoluant au sein d'une ligue professionnelle.

Le présent article est applicable à défaut de dispositions prévues par une convention ou un accord collectif national, conclu par discipline. »

Article 2

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir les négociations relatives :

- aux durées des CDD spécifiques inférieures à 12 mois (L. 222-2-4 code du sport) ;
- aux effets de l'homologation sur les contrats de travail (L. 222-2-6 code du sport) ;
- aux modalités relatives aux mutations temporaires (L. 222-3 code du sport) ;
- à l'intégration du CDD spécifique dans la convention collective nationale du sport pour les situations n'entrant pas actuellement dans le champ d'application du chapitre XII ;
- à la mise à jour du texte du chapitre XII suite aux différentes réformes du code du travail et du code du sport.

Suite à la signature du présent avenant, les partenaires sociaux s'engagent donc à ouvrir et mener les négociations visées ci-dessus. À cet effet, ils prévoient de se réunir une première fois avant le 31 mars 2020.

Article 3

Afin de pouvoir réaliser une évaluation des nouvelles dispositions introduites par le présent avenant, les parties décident de créer une commission de suivi qui définira les modalités et indicateurs permettant de mesurer l'effectivité de l'accord. Un premier bilan sera fait au plus tard le 31 décembre 2022.

Article 4

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

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

Fait à Paris, le 23 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3328 | Convention collective nationale

IDCC : 2511 | **SPORT**

Avenant n° 149 du 23 janvier 2020
modifiant la liste de l'article 5 à l'annexe I relatif aux CQP
(Technicien sportif d'athlétisme)

NOR : ASET2050342M

IDCC : 2511

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

CoSMoS ;

CNEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FNASS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la convention collective nationale du Sport du 7 juillet 2005, le CQP technicien sportif d'athlétisme créé par l'avenant n° 78 du 5 décembre 2012 est remplacé par les dispositions suivantes :

(voir tableau page suivante.)

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice
Technicien sportif d'athlétisme Option : « sprint/haies », « sauts », « lancers », « demi-fond/marche athlétique », « running/trail », et « épreuves combinées »	<p>Le titulaire du CQP technicien sportif d'athlétisme est classé au groupe 3 de la CCNS.</p> <p>Cependant les situations d'emplois relèvent du groupe 4 de classification dans le cas où le titulaire du CQP :</p> <ul style="list-style-type: none"> – encadre au moins 1 athlète salarié, ou ; – a un objectif écrit de développer la performance dans le but d'atteindre un niveau de compétition nationale. 	<p>Encadrement en autonomie des spécialités de l'athlétisme du groupe défini par l'option, en séances collectives et individuelles, de l'entrée dans l'activité au perfectionnement pour des publics spécialisés dans le groupe d'activités, majoritairement orientés vers la compétition jusqu'au niveau national.</p> <p>Au regard des situations professionnelles visées par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an.</p> <p>Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.</p>

Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Le présent avenant fera l'objet, pour une durée indéterminée, d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 23 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165200160-000520

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
