



MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI  
ET DE L'INSERTION  
MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE L'ALIMENTATION

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

# Bulletin officiel

## Conventions collectives



**PREMIER  
MINISTRE** Direction de l'information  
légale et administrative

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# 2020-26

11 juillet 2020

  
MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI  
ET DE L'INSERTION

MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE L'ALIMENTATION

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Bulletin officiel

## Conventions collectives

### Fascicule n° 2020-26 du 11 juillet 2020

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion .....	1
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation .....	116

# conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2020-26 du 11 juillet 2020

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>Assurance (inspection) :</b> protocole d'accord du 19 mai 2020 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2020.....	3
<b>Assurances (sociétés [producteurs salariés]) :</b> protocole d'accord du 19 mai 2020 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2020.....	6
<b>Assurances et/ou réassurances (entreprises de courtage) :</b> accord du 6 avril 2020 relatif aux congés payés en application de l'article 1 <sup>er</sup> de l'ordonnance du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence.....	8
<b>Audiovisuel (électronique et équipement ménage) et Ameublement (négoce) :</b> rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2020-20 du 30 mai 2020 à l'accord du 27 avril 2020 relatif à la prise des congés payés dans les entreprises de moins de 50 salariés .....	17
<b>Bâtiment et travaux publics (ouvriers) :</b> avenant n° 59 du 20 mars 2018 à l'accord du 31 juillet 1968 relatif à la prévoyance.....	19
<b>Bâtiment et travaux publics (ETAM) :</b> avenant n° 34 du 20 mars 2018 à l'accord du 13 décembre 1990 relatif à la prévoyance .....	38
<b>Chaussure (commerce succursaliste) :</b> accord du 25 mars 2020 relatif au handicap.....	53
<b>Commerce de gros :</b> avenant du 5 mai 2020 relatif aux modifications de la négociation de branche, du droit syndical et des institutions représentatives du personnel .....	58
<b>Fleuristes et animaux familiers :</b> accord du 11 mars 2020 relatif à la promotion ou conversion par alternance « Pro-A ».....	72
<b>Fleuristes et animaux familiers :</b> avenant n° 3 du 11 mars 2020 à l'accord du 14 juin 2017 relatif à la formation professionnelle (annexe II).....	76
<b>Fleuristes et animaux familiers :</b> avenant rectificatif du 11 mars 2020 à l'avenant n° 1 du 12 décembre 2018 à l'accord du 14 juin 2017 relatif à la formation professionnelle .....	79
<b>Foyers et services pour jeunes travailleurs (organismes) :</b> accord n° 18 du 28 novembre 2019 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage .....	82
<b>Foyers et services pour jeunes travailleurs (organismes) et Habitat (PACT et ARIM) :</b> accord de méthode du 28 novembre 2019 relatif à la négociation collective en vue de la convention collective harmonisée des champs conventionnels fusionnés FSJT et PACT ARIM .....	96

<b>Foyers et services pour jeunes travailleurs (organismes) et Habitat (PACT et ARIM) :</b> accord n° 19 du 28 novembre 2019 relatif à l'instauration d'une CPPNI unique pour les champs conventionnels fusionnés FSJT et PACT et ARIM .....	100
<b>Habitat (PACT et ARIM) :</b> avenant du 28 novembre 2019 à l'accord du 30 septembre 2014 relatif aux garanties collectives « Frais médicaux ».....	106
<b>Spectacle (intermittents) :</b> avenant n° 6 du 14 avril 2020 à l'accord du 20 décembre 2006 relatif aux garanties collectives de prévoyance .....	112
<b>Sport :</b> avenant du 3 juin 2020 à l'accord du 1 <sup>er</sup> avril 2020 relatif à l'organisation du dialogue social pendant la période de confinement due à l'épidémie de Covid-19 .....	114

**Protocole d'accord du 19 mai 2020**  
relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2020

NOR : ASET2050548M

IDCC : 1679

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

**FFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**CFE-CGC assurances ;**

**FBA CFDT,**

d'autre part,

Vu les articles 29, 30 et 31, 1<sup>er</sup> tiret, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 ;

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;

Vu l'article 6 de l'accord du 13 mai 2013 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Barème des rémunérations minimales annuelles**

1° Dans le cadre de l'article 31, 1<sup>er</sup> tiret, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de ladite convention est fixé, à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2020, conformément au tableau joint au présent accord.

2° Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1° ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du contenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectifs prévues par l'article L. 2242-1 du code du travail.

Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 29 et 30 de la convention collective nationale du 27 juillet 1992.

3° Les dispositions ci-dessus ne concernent pas les inspecteurs qui ne sont plus en fonction dans les entreprises à la date de signature du présent accord.

## **Article 2 | *Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes***

1° Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des RMA fixé au 1° de l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2° Au sein de chaque entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

## **Article 3 | *Dispositions relatives aux départements d'outre-mer (DOM)***

Par dérogation à l'article 2 de la convention collective nationale du 27 juillet 1992, les partenaires sociaux s'engagent, dans le cadre du présent accord, à appliquer le barème des RMA fixé par le 1° de l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances travaillant dans les DOM et dont le contrat de travail a été conclu hors de France métropolitaine.

*Fait à Paris, le 19 mai 2020.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe**

### Rémunérations minimales annuelles à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2020

Classes	Montants en euros
5	32 090
6	42 040
7	58 640

Convention collective nationale

IDCC : **653** | **PRODUCTEURS SALARIÉS DE BASE DES SERVICES  
EXTÉRIEURS DE PRODUCTION DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**  
(27 mars 1972)

**Protocole d'accord du 19 mai 2020**  
relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2020

NOR : ASET2050553M

IDCC : 653

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

**FFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**CFE-CGC assurances ;**

**FBA CFDT,**

d'autre part,

Vu l'article 14, alinéa 1<sup>er</sup>, de la convention collective de travail des producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 27 mars 1972 ;

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;

Vu l'article 6 de l'accord du 13 mai 2013 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Rémunération minimale annuelle**

1° La rémunération minimale annuelle des producteurs salariés de base prévue à l'article 14, alinéa 1<sup>er</sup>, de la convention collective de travail des producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 27 mars 1972, est portée à 18 990 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

2° Cette majoration conduit à rappeler qu'il peut, naturellement, être exigé des producteurs salariés de base, notamment en application de l'article 3 de la convention collective, le respect d'obligations professionnelles en termes de minimum d'activité et de production.

3° Les dispositions ci-dessus ne concernent pas les producteurs salariés de base qui ne sont plus en fonction dans les entreprises à la date de signature du présent accord.



## **Article 2 | *Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes***

1° Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération minimale annuelle fixée au 1° de l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2° Au sein de chaque entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

*Fait à Paris, le 19 mai 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3110 | Convention collective nationale

IDCC : 2247 | **ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU  
DE RÉASSURANCES**

**Accord du 6 avril 2020**

relatif aux congés payés en application de l'article 1<sup>er</sup>  
de l'ordonnance du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence

NOR : ASET2050542M

IDCC : 2247

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

**Planète CSCA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNECAA CFE-CGC ;**

**SN2A CFTC ;**

**CFDT banques et assurances,**

d'autre part,

L'activité des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances commence à ressentir les premiers effets de la crise sanitaire « Covid-19 » et cette crise aura à terme un impact certain sur la santé économique et financière de nos entreprises. Un effort sans précédent de solidarité et de responsabilité est demandé aux employeurs et aux salariés. Seul celui-ci pourra permettre d'adapter les organisations afin de soutenir l'activité, même à la baisse, des entreprises, de sauvegarder leur pérennité et de maintenir ainsi le niveau d'emploi pendant toute la durée de l'actuel confinement de la population et lors de la sortie de crise.

C'est une prise de conscience commune qui conduit aujourd'hui les partenaires sociaux à dresser un constat partagé : seule la sauvegarde de la pérennité des entreprises pourra garantir le maintien des emplois et les salaires des salariés de la branche professionnelle.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle prennent toute la mesure de la situation actuelle et à venir et tiennent à ce que les entreprises et les salariés de la branche professionnelle contribuent, chacun pour partie, à la mise en œuvre de cet effort par des mesures appropriées.

Parmi ces mesures, l'article 1<sup>er</sup> de l'ordonnance du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence pour faire face à l'épidémie de « Covid-19 » permet un aménagement temporaire de la prise des congés payés sous réserve notamment de la conclusion d'un accord collectif de branche.

En application de cet article, les partenaires sociaux de la branche professionnelle décident de conclure un accord de branche à durée déterminée relatif aux congés payés.

De plus, les parties signataires du présent accord tiennent à assortir les dispositions relatives aux congés, de recommandations à l'égard des entreprises de la branche professionnelle qui les mettent en œuvre. Celles-ci figurent en annexe du présent accord.

D'autre part, les parties signataires tiennent à rappeler qu'en cette période de confinement le télétravail, même en mode dégradé, doit être le mode de travail privilégié pour tous les postes qui le permettent. Il doit être généralisé et maintenu pendant cette période.

Les mesures prévues par le présent accord de branche peuvent s'appliquer pour l'ensemble des salariés, peu importe leur situation ou leur modalité de travail, et interviennent en prévention ou pour limiter un recours à l'activité partielle.

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

Après avoir rappelé que :

Le présent accord est applicable lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du « Covid-19 », et déroge, en application de l'ordonnance susvisée, aux sections 2 et 3 du chapitre I<sup>er</sup> du titre IV du livre I<sup>er</sup> de la 3<sup>e</sup> partie du code du travail.

En application de l'ordonnance susvisée, le présent accord aménage temporairement les dispositions de l'article 28 de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances,

il a été convenu ce qui suit :

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou d'assurances du 18 janvier 2002.

## **Article 2 | Recours au télétravail**

Les parties signataires tiennent à rappeler qu'en cette période de confinement le télétravail, même en mode dégradé, doit être le mode de travail privilégié pour tous les postes qui le permettent. Il doit être généralisé et maintenu pendant cette période dans le respect des dispositions légales, conventionnelles et réglementaires.

Elles rappellent, à ce titre, que le temps passé en télétravail est du temps de travail effectif.

## **Article 3 | Poursuite du travail dans les locaux**

Dans l'hypothèse où le télétravail ne peut pas être à 100 % généralisé, les entreprises sont invitées à respecter et à faire respecter les gestes barrière.

Les entreprises veillent à prendre toutes les mesures d'hygiène qui s'imposent pour préserver la santé des salariés.

## **Article 4 | Arrêt de travail**

Par dérogation temporaire à l'article 32 de la convention collective, tout salarié bénéficiant d'un arrêt de travail dans le contexte de l'épidémie au « Covid-19 » (notamment ceux qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'une mesure d'éviction ou d'un maintien à domicile, et ceux qui sont parents d'un enfant de moins de 16 ans se trouvant dans l'impossibilité de travailler), quelle que soit son ancienneté, bénéficie du maintien de salaire dans les conditions prévues à ce même article.

Il en est de même pour les salariés bénéficiant d'un arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnels dit « classique ».

## **Article 5 | *Prise de congés payés***

Les entreprises qui auraient recours au présent dispositif s'engagent, dans la mesure du possible, à ne pas avoir recours aux dispositions des articles 2, 3 et 4 de l'ordonnance du 25 mars 2020 relatif aux JRTT et aux jours de repos inscrits au compte épargne-temps (CET).

Par ailleurs, le CSE, lorsqu'il existe, est informé sans délai et par tout moyen sur les mesures envisagées afin qu'il puisse émettre un avis. L'avis du comité est rendu dans le délai de 1 mois à compter de cette information. Il peut intervenir après que l'employeur ait fait usage de cette faculté.

L'application des mesures qui suivent doit se faire, dans la mesure du possible, en concertation avec le salarié, afin d'identifier éventuellement ses contraintes et les solutions envisageables dans l'urgence. Toutefois, si l'employeur et le salarié ne parviennent pas à trouver une solution commune, la décision sera prise unilatéralement par l'employeur.

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du « Covid-19 », l'employeur est autorisé, dans la limite de 6 jours ouvrables de congés, soit 1 semaine de congés payés, et sous réserve de respecter un délai de prévenance de 3 jours francs minimum :

- à décider de la prise de jours de congés payés acquis par les salariés y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris. Toutefois, et pendant la période de confinement, le recours au reliquat des jours 2019 est privilégié ;
- ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.

L'employeur est autorisé à fractionner ces congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié. Néanmoins, l'employeur détermine un ordre de départ dans la prise de ces congés en tentant, à chaque fois que cela est possible, d'accorder un congé simultané aux conjoints ou partenaires de Pacs travaillant dans son entreprise.

## **Article 6 | *Maintien de la rémunération en cas d'activité partielle***

En contrepartie de la mise en œuvre de ces mesures, pour les salariés placés en activité partielle, les entreprises s'engagent à maintenir, lorsqu'elles le peuvent, tout ou partie de la rémunération de leurs salariés en raison du confinement sanitaire.

## **Article 7 | *Entrée en vigueur et renouvellement***

Le présent accord est applicable avec effet rétroactif au 17 mars 2020 pour une durée déterminée. Il cessera de produire ses effets de plein droit le 1<sup>er</sup> juillet 2020.

Si le confinement venait à se poursuivre au-delà, les partenaires sociaux conviendront de se réunir sans délai pour envisager les conditions de renouvellement du présent accord, qui, en tout état de cause, ne pourra s'appliquer au-delà du 31 décembre 2020.

## **Article 8 | *Suivi de l'accord***

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à se réunir au moins tous les 15 jours pour assurer un suivi du présent accord et, plus largement, pour faire un point sur la crise sanitaire et son impact sur l'organisation des entreprises de la branche professionnelle.

À cette fin, la délégation patronale s'engage à communiquer auprès des membres de la CPPNI sur :

- les tendances économiques du secteur ;
- le nombre de télétravailleurs ;
- le nombre d'arrêts maladie liés au « Covid-19 » ;
- le nombre de salariés placés en activité partielle ;

- les métiers/activités/services les plus touchés par une baisse d'activité ;
- le nombre de salariés concernés par la prise de congés payés dans le cadre de l'accord de branche.

#### **Article 9 | Dépôt et extension**

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal du présent accord.

*Fait à Paris, le 6 avril 2020.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe Recueil de recommandations aux entreprises de la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances**

En annexe de l'accord collectif de branche relatif aux congés, les partenaires sociaux ont souhaité émettre un certain nombre de recommandations à l'égard des entreprises en matière :

- d'organisation du travail et de maintien de salaire pour préserver aussi longtemps que possible la poursuite de l'activité mais également le niveau de vie des salariés ;
- de prévention afin de garantir avant tout la sécurité des salariés et de préserver leur santé physique et mentale ;
- de relations collectives de travail en vue de faciliter toute forme de dialogue social quelle qu'elle soit entre les salariés de l'entreprise mais également entre la direction et les représentants du personnel ;
- de formation afin de saisir l'opportunité de faire monter en compétences les collaborateurs et de les préparer à la reprise de demain.

Ces recommandations interviennent dans le cadre exceptionnel de la crise sanitaire liée au « Covid-19 ».

### **Privilégier le télétravail**

#### **■ Recommandation n° 1 : généraliser le télétravail pendant la période de confinement**

En cette période de confinement, le télétravail doit être le mode de travail privilégié pour tous les postes qui le permettent.

### **Encadrer et sécuriser le télétravail**

#### **■ Recommandation n° 2 : encadrer et sécuriser le télétravail pendant la période de confinement**

Les entreprises veillent à bien informer leurs clients sur les conditions de travail particulières actuelles et leur communiquent les horaires d'appel et les moyens d'être joints par mail, via un affichage sur place, à l'extérieur des locaux, et/ou une information sur leurs réseaux sociaux. Pour favoriser la continuité de leurs activités, il est conseillé aux entreprises de communiquer une adresse mail générique si possible et les points de contacts téléphoniques principaux vis-à-vis des contacts extérieurs.

#### **■ Recommandation n° 3 : élaborer et mettre à disposition des salariés des email-type**

Dans cette période de recours généralisé au télétravail, les entreprises sont encouragées à élaborer des email-type pour que leurs salariés en relation avec la clientèle puissent notamment expliquer les conditions particulières dans lesquelles ils exercent leur fonction en cas d'insatisfaction client.

#### ■ Recommandation n° 4 : mettre en place des mesures de prévention pour préserver la santé des salariés

Les entreprises mettent en place des mesures de prévention liées au risque d'isolement, à la charge de travail, aux risques d'accident ou maladie professionnelle et aux risques psychologiques.

Sur ce sujet, la mise en place de cellules psychologiques au niveau de la branche est envisagée.

#### ■ Recommandation n° 5 : suivre les bonnes pratiques du télétravail

Les bonnes pratiques du télétravail :

- lorsque l'environnement le permet, conserver le rythme que vous avez dans les locaux de l'entreprise ;
- dans le cas contraire, adapter les horaires de travail à votre situation personnelle, en créant de nouvelles habitudes régulières ;
- organiser la journée de travail, faites une « To-Do » ;
- gérer les priorités ;
- échanger par téléphone, visioconférence, ou mail avec vos collègues ;
- prendre une vraie pause déjeuner (au moins 30 minutes) ;
- ne pas rester sédentaire, se lever et marcher régulièrement ;
- prendre des pauses, comme au bureau ;
- aménager un espace de travail :
  - un espace calme où travailler sans être (trop) dérangé ;
  - un fond neutre derrière pour faciliter les visioconférences ;
  - tous les documents et matériel (chargeurs, fournitures...) à portée de main.

#### ■ Recommandation n° 6 : respecter le droit à la déconnexion

Même en cas de conditions de télétravail dites « dégradées », les entreprises et les salariés veillent à respecter des temps de déconnexion.

Il est rappelé qu'aucun salarié n'est tenu de répondre à des courriels, messages ou appels téléphoniques à caractère professionnel en dehors de ses heures habituelles de travail, pendant ses congés payés, ses temps de repos et ses absences, quelle qu'en soit la nature.

Il est rappelé à chaque salarié de :

- s'interroger sur le moment opportun pour adresser un courriel, un message ou joindre un collaborateur par téléphone ;
- ne pas solliciter de réponse immédiate si ce n'est pas nécessaire.

Il est rappelé que chaque manager et/ou employeur doit :

- faire respecter les durées maximales de travail ;
- garantir le temps de repos ;
- réguler la charge de travail ;
- veiller à son obligation en matière de santé et de sécurité au travail (éviter le risque d'épuisement professionnel notamment) ;
- respecter la vie privée du salarié.

En effet, le respect du droit à la déconnexion présente un double enjeu pour le salarié :

- préserver sa sphère privée et ainsi mieux concilier vie professionnelle/vie personnelle ;
- préserver sa santé physique et mentale.

Sur ce point, il est rappelé que les partenaires sociaux de la branche ont signé un accord relatif au télétravail le 28 juin 2018.

## Assurer la sécurité des salariés dits « à risques »

### ■ Recommandation n° 7 : rendre obligatoire le télétravail ou l'arrêt de travail

Le ministère de la santé a publié une liste complète de salariés dits à risques. Ainsi, ces derniers doivent impérativement :

- soit être placé en télétravail ;
- soit être en arrêt maladie.

Les salariés dits « à risques » sont :

- les personnes âgées de 70 ans et plus ;
- les personnes aux antécédents cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée, antécédents d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- les diabétiques insulino-dépendants non équilibrés ou présentant des complications secondaires à leur pathologie ;
- les personnes présentant une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale ;
- les personnes présentant une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- les malades atteints de cancer sous traitement ;
- les personnes avec une immunodépression congénitale ou acquise :
  - médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, immunosuppresseur, biothérapie et/ou une corticothérapie à dose immunosuppressive ;
  - infection à VIH non contrôlé ou avec des CD4 < 200/mm<sup>3</sup> ;
  - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules-souches hématopoïétiques ;
  - liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
- les malades atteints de cirrhose au stade B ou C de la classification de Child-Pugh ;
- les personnes présentant une obésité morbide (indice de masse corporelle > 40 kg/m<sup>2</sup>) ;
- les femmes enceintes à partir du 3<sup>e</sup> trimestre de la grossesse.

Si ces personnes sont placées en arrêt de travail, celles-ci bénéficient du maintien de salaire prévu à l'article 32 de la convention collective.

## Assurer la sécurité des salariés travaillant dans les locaux

### ■ Recommandation n° 8 : repenser l'organisation du travail

Si le télétravail ne peut pas être à 100 % généralisé, l'entreprise doit alors garantir la sécurité de ses salariés en repensant l'organisation du travail :

- les règles de distanciation et les gestes barrière doivent impérativement être respectées ;
- mettre du matériel de désinfection à disposition de tous les salariés sur site ;
- limiter au strict nécessaire les réunions :
  - la plupart peuvent être organisées à distance ;
  - les autres doivent être organisées dans le respect des règles de distanciation ;
- interdire les regroupements de salariés dans des espaces réduits ;
- les déplacements non indispensables doivent être annulés ou reportés ;
- l'organisation du travail doit être au maximum adaptée, par exemple mettre en place la rotation des équipes.



### ■ Recommandation n° 9 : fournir un justificatif de déplacement aux salariés

L'entreprise doit fournir un justificatif de déplacement professionnel pour motif impératif à tout salarié poursuivant son activité dans les locaux de l'entreprise.

### ■ Recommandation n° 10 : nettoyer régulièrement les locaux

L'entreprise communique auprès de son personnel de ménage sur les règles de nettoyage des locaux, sols et surfaces :

- le personnel d'entreprise doit être équipé d'une blouse à usage unique ;
- le lavage et la désinfection humide sont à privilégier :
  1. Nettoyer avec un bandeau de lavage à usage unique imprégné d'un produit détergent ;
  2. Rincer à l'eau du réseau d'eau potable avec un autre bandeau de lavage à usage unique ;
  3. Laisser le temps de sécher ;
  4. Désinfecter à l'eau de javel diluée avec un nouveau bandeau de lavage à usage unique ;
- filière d'élimination classique pour les déchets potentiellement contaminés.

### ■ Recommandation n° 11 : adopter les bons réflexes en cas de contamination ou de suspicion de contamination

En cas de contamination ou de suspicion de contamination :

- renvoyer le salarié à son domicile ;
- appeler le 15 si les symptômes sont graves ;
- informer les salariés qui ont été en contact étroit avec le salarié ;
- nettoyer immédiatement les espaces de travail du salarié concerné.

### Assurer la continuité du dialogue social au sein de l'entreprise

#### ■ Recommandation n° 12 : faciliter la communication entre les salariés et les représentants du personnel

Les entreprises sont invitées à permettre aux représentants du personnel à utiliser les outils numériques internes afin de faciliter le lien avec les salariés en télétravail.

En tout état de cause, les entreprises sont invitées à faciliter, par tout moyen, le lien social entre les représentants du personnel et les salariés.

#### ■ Recommandation n° 13 : poursuivre les échanges avec le CSE

Dans une situation de crise sanitaire, le CSE joue un rôle particulièrement important dans les entreprises.

Ainsi, il est recommandé aux entreprises de continuer à consulter, à informer mais également à négocier avec leurs représentants du personnel tout en respectant les consignes de confinement (tenue des réunions en visioconférence/audioconférence).

#### ■ Recommandation n° 14 : accorder de la souplesse au crédit d'heures des membres du CSE

En cette période exceptionnelle de confinement, nous invitons les entreprises à accorder de la souplesse dans le cadre du décompte des crédits d'heures des membres du CSE, et ce, lorsqu'il en va de l'intérêt des salariés et/ou de l'entreprise.

## **Assurer le maintien de salaire à 100 % en cas d'arrêt de travail**

### **■ Recommandation n° 15 : maintenir le salaire en cas d'arrêt pour garde d'enfants**

Par dérogation temporaire à l'article 32 de la convention collective, tout salarié, quelle que soit son ancienneté, bénéficie du maintien de salaire dans les conditions prévues à ce même article, soit à hauteur de 100 % pendant les 3 premiers mois.

### **■ Recommandation n° 16 : maintenir le salaire en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnels**

Par dérogation temporaire à l'article 32 de la convention collective, tout salarié, quelle que soit son ancienneté, bénéficie du maintien de salaire dans les conditions prévues à ce même article, soit à hauteur de 100 % pendant les 3 premiers mois, puis à hauteur des 2/3 pendant les 3 mois suivants.

## **Privilégier la formation de vos salariés**

### **■ Recommandation n° 17 : saisir l'opportunité de former mes salariés**

Que ce soit dans le cadre de l'obligation de formation continue liée à la DDA ou dans le cadre de la montée en compétences de vos salariés, les entreprises s'engagent à mettre en place des actions de formation pendant les heures chômées de leurs salariés.

Dans le cadre d'un recours à l'activité partielle, les coûts pédagogiques liés aux actions de formation suivies par les salariés concernés pendant leurs heures chômées pourront être financées à 100 % par le FNE-Formation via les DIRRECTE.

---

Brochure n° 3076 | Convention collective nationale

IDCC : **1686** | **COMMERCE ET SERVICES DE L'AUDIOVISUEL,  
DE L'ÉLECTRONIQUE ET DE L'ÉQUIPEMENT MÉNAGER**

---

Brochure n° 3056 | Convention collective nationale

IDCC : **1880** | **NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT**

---

**Rectificatif au *Bulletin officiel* n° 2020-20 du 30 mai 2020**

à l'accord du 27 avril 2020 relatif à la prise des congés payés  
dans les entreprises de moins de 50 salariés

NOR : ASET2050430Z

IDCC : 1686, 1880

---

**Page 3 :**

Au lieu de :

---

Brochure n° 3076 | Convention collective nationale

IDCC : **1686** | **COMMERCE ET SERVICES DE L'AUDIOVISUEL,  
DE L'ÉLECTRONIQUE ET DE L'ÉQUIPEMENT MÉNAGER**

---

**Accord du 27 avril 2020**

relatif à la prise des congés payés dans les entreprises de moins de 50 salariés

NOR : ASET2050430M

IDCC : 1686

---

(Voir page suivante.)

Lire :

---

Brochure n° 3076 | Convention collective nationale

IDCC : **1686** | **COMMERCE ET SERVICES DE L'AUDIOVISUEL,  
DE L'ÉLECTRONIQUE ET DE L'ÉQUIPEMENT MÉNAGER**

---

Brochure n° 3056 | Convention collective nationale

IDCC : **1880** | **NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT**

---

**Accord du 27 avril 2020**

relatif à la prise des congés payés dans les entreprises de moins de 50 salariés

NOR : ASET2050430M

IDCC : 1686, 1880

---

(Le reste sans changement.)

Accord professionnel

**BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**

**Avenant n° 59 du 20 mars 2018**  
à l'accord du 31 juillet 1968 relatif à la prévoyance

NOR : ASET2050539M

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

**FNTP ;**

**CNATP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNSCB CFDT ;**

**FNSCBA CGT,**

d'autre part ;

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Prenant acte de l'évolution de la réglementation relative à la protection sociale complémentaire, les partenaires sociaux ont décidé de procéder à la révision de l'accord collectif national du 31 juillet 1968 afin de consolider le régime national de prévoyance des ouvriers du bâtiment et des travaux publics (RNPO).

Les partenaires sociaux de la branche entendent rappeler le caractère obligatoire de ce régime. Ils réaffirment également leur attachement à mettre en place par le biais de la négociation collective une politique sociale paritaire de branche.

Le présent avenant n° 59 annule et remplace pour les travaux publics l'accord du 31 juillet 1968 et ses annexes dans tous leurs termes.

**Titre I<sup>er</sup> Dispositions générales relatives aux entreprises et aux ouvriers**

**Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord national est applicable – sous réserve des exceptions et exclusions prévues ci-après – en France métropolitaine, corse comprise, à l'exclusion des DOM-TOM aux employeurs des travaux publics relevant respectivement :

– de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992 ;

- des artisans ruraux des travaux publics au sens du 4° de l'article 1144 du code rural dans sa version applicable antérieurement au 22 juin 2000.

Et bénéficie à l'ensemble de leurs salariés ouvriers et apprentis ouvriers, ci-après désignés sous l'intitulé les « ouvriers » tels que visés à l'article 4 du présent accord.

## **Article 2 | Objet**

Le régime national de prévoyance obligatoire des ouvriers du bâtiment et travaux publics se compose de l'ensemble des éléments suivants :

- d'une base, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 1968, comprenant notamment un dispositif d'indemnités de fin de carrière et un fonds d'action sociale répondant aux exigences du 1<sup>er</sup> alinéa du I de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
- d'une sur bas en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2003 pour les ouvriers des travaux publics.

Le présent accord définit les garanties minimums de prévoyance que chaque employeur procure à ses salariés.

## **Article 3 | Obligation de couverture d'assurance**

Toutes les entreprises des travaux publics relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de faire bénéficier, sans possibilité de dispense d'affiliation, leurs ouvriers de la couverture collective définie par le présent accord.

Il incombe *a minima* à l'employeur de mettre en œuvre cette couverture auprès de l'un des organismes suivants :

- une institution de prévoyance au sens du livre 9 du code de la sécurité sociale ;
- une entreprise d'assurance au sens du code des assurances ;
- une mutuelle au sens du livre 2 du code de la mutualité.

## **Article 4 | Bénéficiaires**

Peuvent prétendre au bénéfice des prestations prévues au présent accord et dans les conditions fixées par celui-ci :

- les ouvriers des entreprises des travaux publics visées à l'article 1<sup>er</sup> ;
- les anciens ouvriers des entreprises des travaux publics, lorsqu'ils relèvent des dispositions de maintien de garanties prévues à l'article 8 ou à l'article 22 ;
- leurs ayants droit tels qu'ils sont définis pour chaque prestation par le présent accord.

Conformément à l'article 12 de la « loi Évin » du 31 décembre 1989, l'employeur est tenu de remettre, contre décharge, une notice d'information détaillée établie par l'organisme assureur à tous les bénéficiaires, y compris en cas de changement d'organisme. Cette notice précise notamment les garanties dont ils bénéficient et leurs modalités d'application.

L'employeur est également tenu d'informer préalablement par écrit, contre décharge, ses salariés de toute réduction des garanties (cela concerne le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité).

Les cotisations dues au titre du présent régime sont déterminées dans les conditions suivantes :

### **5.1. Assiette**

L'assiette des cotisations dues au titre du régime national de prévoyance obligatoire des ouvriers est celle des cotisations de sécurité sociale, telle que définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite de 3 plafonds de la sécurité sociale.

Toutefois n'entrent pas dans l'assiette des cotisations :

- les indemnités de fin de carrière dues aux ouvriers en application des obligations légales de l'employeur et des différents accords conventionnels applicables dans le bâtiment et les travaux publics ;
- la fraction de la contribution de l'employeur au financement de prestations complémentaires de prévoyance qui excède les plafonds d'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

L'entreprise est tenue d'inclure dans l'assiette de cotisations le montant total des indemnités versées par les caisses congés intempéries BTP dont elle relève, comprenant notamment les indemnités de congés payés, les primes de vacances, les jours de fractionnement et les jours d'ancienneté...

L'assiette des cotisations dues au titre de la surbase est identique à celle définie ci-dessus, à l'exception des indemnités versées par la caisse congés intempéries BTP qui ne sont pas prises en compte.

### **5.2. Période de cotisation**

Pour tout ouvrier, les cotisations sont dues aussi longtemps qu'il y a versement du salaire et tant que le contrat de travail n'est pas rompu, y compris en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident.

### **5.3. Taux**

La cotisation appelée pour assurer le financement des garanties instituées par le présent accord est de 2,59 %. Elle est composée :

- d'une partie dénommée base au taux de 2,29 % (dont 0,59 % au titre de l'indemnité de fin de carrière et 0,20 % au titre du fonds d'action sociale) ;
- d'une partie dénommée surbase au taux de 0,30 %.

L'employeur consacre au financement de ces garanties une cotisation dont le taux est au minimum de 1,72 % de la rémunération, soit :

- au titre de la base : une cotisation de 1,54 % dont 0,59 % au titre de l'indemnité de fin de carrière et 0,12 % au titre du fonds d'action sociale ;
- au titre de la sur-base : une cotisation de 0,18 %.

Une part de la cotisation base à la charge exclusive de l'employeur (0,01 %) est destinée au financement des garanties définies à l'article 18.1 *b* du présent accord.

RNPO	Taux de cotisation	Dont cotisation employeur minimum
Base <sup>[1]</sup>	2,29 %	1,54 %
Dont au titre		
– de l’indemnité de fin de carrière	0,59 %	0,59 %
– du fonds d’action sociale	0,20 %	0,12 %
sur-base	0,30 %	0,18 %
Total	2,59 %	1,72 %
[1] Dont 0,01 % à la charge exclusive de l’employeur au titre du financement des garanties définies à l’article 18.1 b du présent accord.		

## Article 6 | Ouverture des droits

La date d’ouverture des droits aux prestations, sous réserve des exceptions éventuellement prévues par les titres II et III ci-après, est fixée :

- à la date d’entrée en application du présent accord ;
- ou, pour les droits aux prestations issus d’un avenant au présent accord, à la date d’entrée en application dudit avenant.

Le bénéfice des prestations est fixé à la date d’entrée dans l’entreprise.

## Titre II Dispositions générales relatives aux garanties

### Article 7 | Conditions d’ouverture des droits. Fait générateur. Niveau de garantie applicable

#### 7.1. Conditions d’ouverture des droits

À l’exception de l’indemnité de fin de carrière qui fait l’objet de conditions spécifiques, les droits prévus par le présent régime sont ouverts à tout ouvrier employé par une entreprise du bâtiment ou des travaux publics, à condition qu’au jour du fait générateur, il ait acquis :

- soit 3 mois d’ancienneté dans une ou plusieurs entreprises du bâtiment et des travaux publics au cours des 12 derniers mois de travail ;
- soit 5 ans d’ancienneté dans une ou plusieurs entreprises du bâtiment et des travaux publics.

Ces conditions d’ancienneté ne sont pas exigées lorsque le fait générateur est couvert par la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

#### 7.2. Fait générateur

Est définie comme date du fait générateur :

- la date de l’arrêt de travail au sens de la sécurité sociale pour les garanties d’indemnités journalières et de rente d’invalidité ;
- la date du décès pour les garanties de capital décès, de rente au conjoint survivant et de rente d’éducation ;
- la date de naissance pour le forfait parentalité/accouchement ;
- la date de la liquidation des droits à retraite ARRCO pour la garantie d’indemnité de fin de carrière ;
- la date d’hospitalisation pour la prestation hospitalisation chirurgicale.



### 7.3. Niveau de garantie applicable

En cas de réalisation du risque, le niveau de la garantie servie est fonction des dispositions du présent accord, applicables à la date du fait générateur.

## Article 8 | *Maintien et cessation des garanties*

Les garanties visées par le présent régime cessent au jour où le salarié ne fait plus partie des effectifs ouvriers de l'entreprise.

Toutefois, les garanties du régime sont maintenues, sans contrepartie de cotisation :

- concernant les indemnités de fin de carrière, dans les conditions définies à l'article 22 ;
- concernant les autres garanties, aux conditions définies aux articles 8.1 à 8.3 ci-après :
  - en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage ;
  - en cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire ;
  - pour les ouvriers en incapacité ou en invalidité (dans ce cas, le maintien concerne les garanties décès).

Dans tous les cas, le maintien porte sur les garanties en vigueur au moment de la rupture ou de la suspension du contrat de travail (sans que ces garanties puissent être inférieures à celles résultant des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale).

### 8.1. Maintien des garanties en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

En cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par l'assurance chômage, le droit au maintien des garanties est accordé à tout ouvrier, sans contrepartie de cotisation :

■ Temporairement, lorsque cette rupture a été suivie, immédiatement et de manière continue en tenant compte des 2 derniers paragraphes du présent article :

- par une indemnisation au titre de l'assurance chômage (y compris l'allocation de solidarité spécifique) ;
- ou du suivi d'un stage de formation professionnelle accompli dans le secteur des travaux publics ou agréé par une commission nationale paritaire de l'emploi des travaux publics.

Dans ce cas, le maintien des garanties est accordé :

- aussi longtemps que l'ancien ouvrier atteste, depuis la rupture de son contrat de travail, d'une situation continue d'indemnisation au titre de l'assurance chômage, d'indemnisation d'un arrêt maladie par la sécurité sociale ou du suivi d'un stage de formation professionnelle tel que susvisé ;
- et ce pendant une période maximale de 36 mois de date à date à compter de la date de fin du contrat de travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8, 4° du code de la sécurité sociale, ce maintien de garantie ne peut conduire l'ancien ouvrier à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations-chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

■ Sans limitation de durée, lorsque l'ouvrier :

- a fait l'objet d'une mesure de licenciement ou de rupture de contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage alors qu'il était en arrêt de travail, ou a été reconnu invalide par la sécurité sociale sans que le contrat de travail n'ait été rompu, et n'exerce depuis cette date aucune activité rémunérée ;
- et bénéficie de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies au titre des articles 18 et 19 du présent accord.

Ne font pas obstacle au maintien des garanties :

1. les périodes (dès lors qu'elles ne dépassent pas 30 jours calendaires en cumul) :
  - de reprise temporaire d'activité ;
  - ou pour lesquelles aucun justificatif de situation n'est fourni par l'ancien ouvrier.
2. les périodes qui correspondent aux différés d'indemnisation ou au délai de carence prévus par la convention d'assurance chômage.

## **8.2. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail**

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien de salaire (total ou partiel) ou perception d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'entreprise, les garanties sont maintenues pendant toute la période de la suspension, leur financement étant assuré aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux ouvriers en activité.

Il en est de même en cas de congés liés à une maternité ou à une adoption.

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, les garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisation, pendant les 30 premiers jours de la suspension (dans la limite de 90 jours par exercice civil, toutes périodes de suspension confondues). Au-delà, les garanties sont interrompues.

## **8.3. Autres dispositions de maintien des garanties décès**

Pour les ouvriers qui ne relèvent pas des dispositions des articles 8.1 et 8.2, les garanties en cas de décès continuent d'être accordées sans contrepartie de cotisation, tant qu'ils bénéficient de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies au titre du présent régime.

Lorsqu'un ancien ouvrier reprend une activité professionnelle en dehors du champ des travaux publics et bénéficie ainsi de nouvelles garanties décès dans le cadre d'une autre couverture de prévoyance, il ne peut y avoir de droit à prestations décès à la fois au titre du présent régime et dans le cadre de la nouvelle couverture. Tout octroi ou versement, dans le cadre de la nouvelle couverture, de prestations au titre du décès de l'intéressé, a pour effet d'éteindre l'obligation de maintien de la garantie décès au titre du présent régime, qu'elle soit issue du présent régime ou de l'article 7.1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

# **Article 9 | Définition des ayants droit**

## **9.1. Notion de conjoint**

À la date du fait générateur, est défini comme conjoint de l'ouvrier :

- la personne ayant un lien matrimonial en cours avec celui-ci ;
- à défaut, la personne liée à l'ouvrier par un pacte civil de solidarité (Pacs), si elle ne bénéficie pas d'avantages de même nature de la part d'un régime de prévoyance au titre d'une autre personne que l'ouvrier ;
- à défaut, le concubin si les conditions suivantes sont remplies :
  - le concubinage est notoire et est justifié par un domicile commun ;
  - il n'existe aucun lien matrimonial ou de Pacs de part et d'autre ;
  - l'ouvrier et son concubin ont domicilié leurs déclarations annuelles de revenus auprès de l'administration fiscale à la même adresse au cours de l'exercice précédent, ou bien ils ont un ou plusieurs enfants en commun (enfants nés de leur union ou adoptés, ou enfant à naître de leur union lorsque le lien de filiation avec l'ouvrier décédé est reconnu par l'état-civil) ;
  - le concubin ne bénéficie pas d'avantages de même nature au titre d'une autre personne que l'ouvrier.

## 9.2. Notion d'enfant à charge

Sont considérés comme à charge les enfants nés de l'ouvrier, ou adoptés par l'ouvrier :

- âgés de moins de 18 ans (ou, pour le bénéfice de la garantie définie à l'article 17.2, de moins de 21 ans si orphelins de père et de mère) ;
- âgés de moins de 25 ans, célibataires, s'ils sont dans l'une des situations suivantes :
  - apprentis ;
  - scolarisés dans un établissement du second degré ou étudiants (y compris dans un autre pays de l'espace économique européen), sans être rémunérés au titre de leur activité principale ;
  - en contrat de professionnalisation ou en formation en alternance ;
  - demandeurs d'emploi inscrits au Pôle emploi et non indemnisés par le régime d'assurance chômage, célibataires, n'exerçant pas d'activité régulière rémunérée ;
- sans limite d'âge, s'ils sont reconnus atteints d'une invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale. Dans ce cas, l'enfant doit être à charge fiscale de l'ouvrier, et l'invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale doit avoir été prononcée avant les 21 ans de l'intéressé.

Sont également considérés comme enfants à charge de l'ouvrier :

- les enfants du conjoint, répondant aux critères ci-avant et à la charge fiscale de l'ouvrier ;
- les enfants de l'ouvrier nés viables, moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

## Article 10 | *Bénéficiaires en cas de décès*

### 10.1. Bénéficiaire(s) du capital décès

Tout capital décès est versé :

- en premier lieu, au conjoint, au sens de l'article 9.1, de l'ouvrier décédé ;
- à défaut, à parts égales entre eux, à ses enfants, nés ou à naître ;
- à défaut, à parts égales entre eux, à ses petits-enfants ;
- à défaut, à parts égales entre eux, à ses ascendants directs à charge au sens fiscal du terme.

### 10.2. Dispositions spécifiques au capital décès prévu à l'article 15.1

S'il n'existe pas de bénéficiaire au sens de l'article 10.1, la prestation de capital décès prévue à l'article 15.1 est versée :

- à parts égales entre eux, aux parents de l'ouvrier décédé ;
- à défaut, à parts égales entre eux, à ses frères et sœurs ;
- à défaut, à toute personne physique ayant pris en charge les frais d'obsèques.

### 10.3. Bénéficiaire de la majoration pour enfant à charge

La majoration du capital décès accordée au titre de chaque enfant à charge n'est versée au bénéficiaire au sens du présent article que si celui-ci en a effectivement la charge ; sinon, le bénéficiaire reçoit le capital garanti hors majorations pour enfant à charge. Ces dernières sont versées à l'administrateur légal de l'enfant, ou à l'ayant droit lui-même s'il est majeur.

## Article 11 | *Calcul des prestations*

### 11.1. Base de calcul des prestations

Toutes les prestations prévues par le présent régime sont calculées, selon les cas, en fonction :

- soit d'une valeur en point unitaire, désignée par le symbole SR (salaire de référence). La valeur du SR est fixée à 5,56 € au 1<sup>er</sup> juillet 2017 (5,50 € au 1<sup>er</sup> juillet 2016). Cette valeur est

- revalorisée, chaque année au 1<sup>er</sup> juillet, proportionnellement à l'évolution du salaire moyen annuel des ouvriers des travaux publics au cours de l'année précédente ;
- soit du salaire annuel soumis à cotisations et perçu au titre de l'exercice précédant l'arrêt de travail, ou depuis l'affiliation de l'intéressé si celle-ci a eu lieu au cours de l'exercice de l'arrêt de travail. Ce salaire est appelé SB, l'exercice correspondant est appelé exercice de référence. Si l'arrêt de travail intervient suite à un changement dans la durée du travail, non justifié médicalement, la date de ce changement constitue pour le calcul de SB la date d'affiliation. Si l'arrêt de travail intervient au cours d'une activité à temps partiel, les éventuels planchers appliqués au calcul de la prestation sont réduits proportionnellement à cette activité ;
  - soit du salaire annuel soumis à cotisations perçu au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail, et incluant les indemnités de congés payés et la prime de vacances. Ce salaire est appelé RA.

## 11.2. Revalorisation des prestations

L'entreprise veille à ce que l'organisme assureur qui met en œuvre la couverture collective en application de l'article 3 du présent accord applique chaque année une revalorisation des prestations d'indemnités journalières, de rente d'invalidité, de rente au conjoint survivant et de rente d'éducation tenant compte de l'évolution des prix et des salaires, de la situation financière du régime et de la solvabilité de l'organisme.

Le niveau des prestations servies aux bénéficiaires suite à l'application de ces revalorisations est acquis.

En cas de changement d'organisme assureur, la revalorisation des prestations visées à l'alinéa précédent devra être poursuivie à un niveau au moins équivalent à celui pratiqué par l'ancien organisme, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

## Article 12 | *Limitation des garanties indemnités journalières et rente d'invalidité*

Les garanties d'indemnités journalières et de rente d'invalidité assurent un taux de remplacement de SB, tel que défini à l'article 11.1 adapté aux modalités de calcul de la garantie concernée.

Afin que l'intéressé ne perçoive pas une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle, les différents taux de remplacement exprimés dans le cadre du présent régime n'excèdent pas un pourcentage maximal de SB, adapté aux modalités de calcul de la garantie concernée.

Ce pourcentage maximal est fixé :

- à 85 % de SB pour les arrêts de travail suite à maladie ou accident de droit commun ;
- à 85 % de SB pour les rentes d'invalidité servies suite à maladie ou accident de droit commun.

Ce pourcentage maximal de SB tel que visé ci-dessus sert également pour plafonner :

- les indemnités journalières brutes ou rentes brutes servies au titre du présent régime en complément de la sécurité sociale suite à maladie ou accident de droit commun ;
- le cumul des sommes brutes servies au titre du présent régime, par la sécurité sociale ou par tout autre organisme de substitution, ainsi que dans le cadre d'un salaire en cas de reprise d'activité.

En cas de dépassement de cette limite, le montant des indemnités servies au titre du présent régime est réduit à due proportion. Toutefois, le plafonnement des garanties ne s'applique pas aux éventuelles primes et/ou gratifications exceptionnelles perçues dans le cas d'une reprise du travail à mi-temps ou pour une durée inférieure.

## **Article 13 | Versement des rentes**

### **13.1. Point de départ et fin de versement des rentes en cas de décès**

Les rentes en cas de décès sont versées :

- à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil qui suit le fait générateur, dès lors que les conditions d'attribution des droits sont réunies ;
- jusqu'au dernier jour du mois à compter duquel les conditions d'attribution des droits ne sont plus réunies.

### **13.2. Modalités de versement des rentes**

Les rentes qui prennent naissance consécutivement au décès de l'adhérent sont versées d'avance (terme à échoir) ; les rentes qui font suite à une invalidité de l'adhérent sont versées à terme échu.

Dès réception de l'ensemble des pièces justificatives par l'organisme assureur, le premier versement doit intervenir au plus tard :

- dans les 30 jours qui s'ensuivent, pour les rentes en cas de décès ;
- avant la fin du premier terme, pour les rentes en cas d'invalidité.

## **Article 14 | Risques couverts**

Sous réserve qu'ils satisfassent aux conditions d'ouverture des droits, les ouvriers ou leurs ayants droit au titre du régime de prévoyance bénéficient des avantages suivants :

- en cas de décès de l'ouvrier :
  - versement d'un capital en cas de décès ;
  - versement d'une rente au conjoint survivant ;
  - versement d'une rente d'éducation aux enfants de l'ouvrier ;
- en cas de maladie ou accident de l'ouvrier :
  - versement d'une indemnité journalière en cas d'incapacité de travail ;
  - versement d'une rente en cas d'invalidité ;
  - versement d'une prestation hospitalisation chirurgicale ;
- en cas de naissance :
  - versement d'un forfait parentalité/accouchement.

En outre, le présent accord conduit à verser aux ouvriers, remplissant les conditions spécifiques à cette prestation, une indemnité de fin de carrière lors de leur cessation d'activité.

Toutes les prestations définies aux articles 15 à 22 relèvent de la base du régime de prévoyance obligatoire, à l'exception de celles spécifiquement mentionnées dans ces articles comme relevant de la surbase.

## **Titre III Dispositions spécifiques relatives aux garanties**

### **Article 15 | Capital décès**

#### **15.1. Décès de l'ouvrier quelle qu'en soit la cause**

En cas de décès de l'ouvrier, il est versé un capital dont le montant est fonction de la composition familiale appréciée au jour du décès. Ce capital est défini comme suit :

- lorsque l'ouvrier avait un conjoint : 3 500 SR ;
- à défaut, si l'ouvrier était célibataire, veuf ou divorcé : 750 SR.

Une majoration est accordée comme suit :

- 1 000 SR pour 1 ou 2 enfants de l'ouvrier à charge ;
- 2 000 SR pour 3 enfants de l'ouvrier ou plus à charge.

En cas de décès simultanés de l'ouvrier et de son conjoint (c'est-à-dire lorsque les 2 décès interviennent le même jour), le capital de base versé au (x) bénéficiaire(s) correspond à celui défini pour l'ouvrier avec conjoint.

En cas de pluralité de bénéficiaires de même rang au sens de l'article 9, le capital est réparti entre eux par parts égales.

## **15.2. Capital orphelin**

Il est versé un capital décès complémentaire à chaque enfant qui est orphelin de père et mère, lorsque les conditions suivantes sont simultanément remplies :

- les 2 parents dont les noms sont mentionnés sur l'acte de naissance de l'enfant sont décédés ;
- le décès de l'ouvrier est intervenu antérieurement ou simultanément au décès du second parent de l'enfant, ou les 2 décès sont directement imputables à un même accident ;
- l'enfant était à charge de l'ouvrier (au sens de l'article 9.2) à la date du décès de l'ouvrier ;
- l'enfant était à charge du second parent (au sens de l'article 9.2) à la date du décès de ce dernier.

Ce capital décès complémentaire est égal à 250 SR par enfant.

## **15.3. Décès de l'ouvrier suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle**

En cas de décès de l'ouvrier, provoqué par/ou faisant suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, il est versé, au bénéficiaire défini à l'article 10.1, un capital décès complémentaire à celui accordé au titre de l'article 15.1. Ce capital est équivalent au salaire annuel soumis à cotisations perçu au titre des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail, et incluant les indemnités de congés payés et la prime de vacances soit à RA.

En cas de pluralité de bénéficiaires de même rang au sens de l'article 10.1, le capital est réparti entre eux par parts égales.

Ce capital décès relève de la surbase obligatoire.

# **Article 16 | Rente au conjoint survivant**

## **16.1. Rente initiale**

En cas de décès d'un ouvrier, non provoqué par un accident du travail ou une maladie professionnelle, il est versé une rente au conjoint survivant.

Le montant de la rente initiale est calculé de manière à ce que le conjoint dispose d'une ressource totale égale à 12 % de SB, en cumulant la rente initiale et l'éventuelle pension dont il bénéficie au titre du régime de retraite ARRCO.

Pour ce calcul, SB ne pourra être inférieur à 4 000 SR.

Cette rente sera versée pendant la période délimitée par la date du décès de l'ouvrier et l'âge prévu à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale.

## **16.2. Transformation en rente viagère**

À la date à laquelle l'ouvrier aurait pu bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein du régime général de sécurité sociale, sauf si à cette date le conjoint n'a pas atteint lui-même son 55<sup>e</sup> anniversaire ou a encore un enfant à charge, la rente est transformée en une rente viagère dans la

limite de 12 % de SB et y compris toutes pensions de réversion versées par une institution de retraite complémentaire adhérent à l'AGIRC-ARRCO.

Le montant de cette rente est égal à la fraction de pension de réversion qu'aurait acquise l'intéressé, entre :

- la date de décès de l'ouvrier ;
- et la date à laquelle l'ouvrier aurait pu bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein du régime général de sécurité sociale, sans pouvoir excéder l'âge défini au 1<sup>er</sup> de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale, si ce dernier avait poursuivi son activité.

Pour ce calcul, il sera fait application des dispositions du règlement de l'AGIRC-ARRCO, dans la limite du taux de cotisation contractuel qui était en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 1985 pour les ouvriers des travaux publics.

Le montant de cette rente est exprimé en nombre de points de retraite AGIRC-ARRCO.

### **16.3. Majoration sous conditions de ressources**

Une majoration de 20 % est applicable à chaque rente tant que les ressources du conjoint survivant (hors allocations familiales et hors rente d'éducation) sont inférieures au total des avantages minimaux auquel a droit toute personne dont l'âge répond aux conditions de l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale. Cette majoration est automatiquement supprimée dès que le conjoint survivant remplit les conditions de droit à la retraite.

### **16.4. Modalités de versement**

Ces rentes sont révisables éventuellement chaque mois en fonction du nombre d'enfants restant à charge.

Ces rentes seront supprimées en cas de remariage, de conclusion d'un Pacs ou de décès du conjoint survivant.

En cas de pluralité de bénéficiaires de même rang, la rente est répartie entre eux par parts égales.

### **16.5. Rente en cas de décès de l'ouvrier suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle**

En cas de décès provoqué par/ou faisant suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, il est versé une rente totale équivalente à :

- 60 % de SB au conjoint sans enfant à charge ;
- 80 % de SB au conjoint ayant un enfant à charge ;
- 100 % de SB au conjoint ayant 2 enfants ou plus à charge.

Pour le calcul du montant annuel de la rente, il sera tenu compte des versements de la sécurité sociale au conjoint et aux enfants à charge et, le cas échéant, du total de la pension versée par BTP-retraite ou par une autre institution au titre du régime de retraite AGIRC-ARRCO.

Cette rente sera versée pendant la période délimitée par la date de décès de l'ouvrier et la date à laquelle il aurait pu bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein du régime général de sécurité sociale. Les modalités visées au paragraphe 18.4 ci-dessus s'appliquent.

Cette rente relève de la surbase obligatoire.



**17.1. Rente à l'orphelin d'un seul parent**

En cas de décès d'un ouvrier non consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, il est versé une rente pour chaque enfant à charge au sens de l'article 9.2.

Le montant annuel de la rente versée à l'enfant orphelin d'un seul parent est fixé à 10 % de SB (tel que défini à l'article 11).

Pour le calcul de la rente, SB ne pourra être inférieur à 4 000 SR.

**17.2. Rente à l'orphelin des 2 parents**

En cas de décès d'un ouvrier quelle qu'en soit la cause, il est versé une rente pour chaque enfant :

- orphelin de père et de mère ;
- et à charge au sens de l'article 9.2.

Le montant annuel de cette rente est égal à :

- 10 % de SB pour les décès provoqués par un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- 20 % de SB dans les autres cas.

Pour le calcul de la rente, SB ne pourra être inférieur à 4 000 SR.

**17.3. Versement de la rente**

Le 1<sup>er</sup> paiement intervient au titre du 1<sup>er</sup> mois qui suit le décès de l'ouvrier.

La rente est versée à une personne ayant la charge effective de l'enfant jusqu'à son 18<sup>e</sup> anniversaire. Au-delà, l'enfant est informé qu'il peut choisir que la rente lui soit versée, ou à tout autre bénéficiaire de son choix ; à défaut d'indication écrite de sa part, le bénéficiaire de la rente reste inchangé.

**17.4. Cessation du versement de la rente**

Le service de la rente cesse à la fin du mois au cours duquel le bénéficiaire ne remplit plus les conditions d'enfant à charge.

**Article 18 | Indemnités journalières****18.1. Conditions de droits propres à la prestation**

Dans le cadre d'une interruption de travail totale et continue de l'ouvrier, due à une maladie ou un accident, chaque ouvrier a droit à une indemnité journalière complémentaire à celle de la sécurité sociale si à la date de l'arrêt de travail :

- il satisfait aux conditions d'ouverture des droits prévues à l'article 5 précédent ;
- il relève de l'une des situations définies aux articles 18.1.a ou 18.1.b ci-dessous.

**18.1.a. Indemnités journalières > 90 jours**

L'indemnisation est versée à compter du 91<sup>e</sup> jour de l'interruption de travail.

Toutefois, si l'ouvrier ne peut plus prétendre au maintien de la rémunération par l'employeur telle qu'elle est prévue par les conventions et accords collectifs nationaux concernant les ouvriers des travaux publics, l'indemnité est versée à compter du dernier jour indemnisé par l'employeur.



### **18.1.b. Indemnités journalières ≤ 90 jours**

Lorsqu'un arrêt de travail, qui court sur 2 exercices civils, ouvre droit à indemnisation au cours du 1<sup>er</sup> exercice en application du 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 18.1.a, la couverture de prévoyance découlant du présent accord prend en charge le maintien de la rémunération incombant à l'employeur au cours du second exercice en application des conventions collectives des ouvriers des travaux publics. La prestation versée couvrant l'obligation conventionnelle de l'employeur, cette dernière ne peut en aucun cas s'y ajouter.

### **18.2. Montant de l'indemnité journalière**

Le montant de l'indemnité journalière est égal à :

- maladie ou accident non professionnel : 75 % de SB (y compris les indemnités journalières versées par la sécurité sociale), sans pouvoir être inférieur à S/2 000 ou à SR ;
- maladie ou accident couvert par la législation des accidents du travail ou des maladies professionnelles : SB/4 000 (sans pouvoir être inférieur à SR).

Lorsque au cours d'une période d'indemnisation l'incapacité de travail devient partielle pour raison médicale, l'indemnité journalière versée par l'institution est réduite de 50 %.

Une fraction des indemnités journalières versées en cas de maladie ou d'accident non professionnel relève de la surbase obligatoire : cette fraction correspond au coût de l'indemnisation journalière versée au titre du présent accord, minoré de SB/2 000 (sans que cette minoration puisse être inférieure à SR).

### **18.3. Paiement de l'indemnité journalière**

L'indemnité journalière est réglée à l'entreprise tant que le contrat de travail est en vigueur et directement à l'ouvrier à partir de la date de rupture du contrat de travail.

Les indemnités journalières sont payées aussi longtemps que celles versées par la sécurité sociale sous réserve du point 18.4 ci-après.

### **18.4. Cessation du versement de l'indemnité**

Le versement des prestations cesse de plein droit à la date à laquelle cessent les prestations d'indemnités journalières de la sécurité sociale et en tout état de cause :

- à la date de reprise du travail, sauf à temps partiel pour raison médicale ;
- à la date de reconnaissance d'une invalidité ou d'une incapacité par la sécurité sociale ;
- ou à la date d'effet de la retraite de la sécurité sociale.

## **Article 19 | Rente d'invalidité**

### **19.1. Rente en cas d'invalidité de droit commun**

Sont considérés comme atteints d'une invalidité de droit commun les ouvriers qui ont été classés par la sécurité sociale en 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Ces ouvriers bénéficient d'une rente d'invalidité en complément de celle versée par la sécurité sociale. Le montant de la rente de base annuelle est égal à 10 % de SB. Ce montant sera majoré de 5 % de SB par enfant à charge au sens de l'article 9.2.

Pour ce calcul, SB ne pourra être inférieur à 4 000 SR.

## 19.2. Rente en cas d'incapacité permanente suite à accident du travail ou maladie professionnelle

En cas d'incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, il est versé à l'ouvrier une rente en complément de celle qui est versée par la sécurité sociale en fonction du taux d'incapacité. Cette rente est variable selon le taux d'incapacité T fixé par la sécurité sociale :

- pour un taux d'incapacité compris entre 26 % et 50 %, la rente versée est égale à :  
 $[(1,9 \times T) - 35 \text{ \%}] \times \text{SB}$  – rente versée par la sécurité sociale ;
- pour un taux d'incapacité supérieur à 50 %, la rente versée est égale à :  
 $[(0,7 \times T) + 30 \text{ \%}] \times \text{SB}$  – rente versée par la sécurité sociale.

Toute incapacité permanente dont le taux est inférieur à 26 % ne donne droit à aucune rente.

Cette rente relève de la surbase obligatoire.

## 19.3. Date d'effet, versement et obligations déclaratives

Le point de départ de la rente est la date d'effet de la rente d'invalidité ou d'incapacité permanente versée par la sécurité sociale au titre de la catégorie d'invalidité ou du taux d'incapacité permanente ouvrant droit à une indemnisation.

L'ouvrier devra :

- pouvoir apporter la preuve qu'il a perçu des prestations en espèces de la sécurité sociale, pour la période dont il demande l'indemnisation ;
- porter à la connaissance de l'institution toute modification intervenant dans l'indemnisation de la sécurité sociale, y compris une éventuelle remise en cause de celle-ci.

Elle sera révisable éventuellement chaque mois :

- en fonction du nombre d'enfants à charge ;
- en fonction de toute modification intervenant dans l'indemnisation de la sécurité sociale.

La rente d'invalidité ou d'incapacité permanente sera supprimée :

- pour les invalidités de droit commun, à la date de fin de la pension d'invalidité versée par la sécurité sociale ;
- pour les incapacités permanentes suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, si l'intéressé cesse de percevoir la pension de la sécurité sociale au titre de son incapacité permanente, et en tout état de cause à l'âge de fin de la pension d'invalidité de la sécurité sociale tel que prévu à l'article L. 341-15 du code de la sécurité sociale.

Dans ce cas, la rente cessera d'être accordée à la fin du mois au cours duquel les conditions de maintien de la rente ont été réunies.

## Article 20 | *Forfait parentalité et accouchement*

### 20.1. Forfait parentalité

Un forfait parentalité est versé à tout salarié couvert par le présent accord, pour chaque enfant né ou en cas d'adoption d'un enfant de moins de 7 ans. Le montant de ce forfait est fixé à 8 % du plafond mensuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance ou l'adoption.

Le forfait est également versé en cas de naissance sans vie, lorsque celle-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

## 20.2. Forfait accouchement

Un forfait est versé à la femme salariée ouvrière pour chaque accouchement dont le montant est fixé à 2,6 % du plafond annuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance.

Ce forfait s'ajoute au forfait parentalité.

Il est également versé en cas d'accouchement d'un enfant sans vie, lorsque celui-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

## 20.3. Délai de versement

Dès réception de l'ensemble des pièces justificatives par l'organisme assureur, le versement des forfaits parentalité et accouchement doit intervenir au plus tard dans les 30 jours qui s'en suivent.

# Article 21 | *Prestation hospitalisation chirurgicale*

## 21.1. Bénéficiaires

Les personnes couvertes et bénéficiant de la prestation hospitalisation sont les ouvriers définis à l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 4.

## 21.2. Frais pris en charge

En cas de séjour dans un établissement hospitalier au titre d'une intervention chirurgicale, sont pris en charge les frais relatifs à la chambre particulière :

- à hauteur des frais réels ;
- dans la limite de deux fois le plafond horaire de la sécurité sociale de l'année en cours pour chaque jour d'hospitalisation ;
- et dans la limite du prix de la chambre individuelle pratiqué par les établissements de l'Assistance publique – Hôpitaux de Paris (AP-HP) au 1<sup>er</sup> juillet de l'exercice précédent.

Par ailleurs, les frais de lit accompagnant, en cas d'hospitalisation chirurgicale d'un enfant de moins de 12 ans du salarié, sont pris en charge dans la limite d'une fois le plafond horaire de la sécurité sociale de l'année en cours arrondi à l'euro le plus proche.

Par intervention chirurgicale, il faut entendre tout acte codé ADC ou ACO à la classification commune des actes médicaux et, plus généralement, toute intervention effectuée sous anesthésie générale. Seules les interventions chirurgicales donnant lieu à remboursement par la sécurité sociale sont prises en compte au titre du présent article.

# Article 22 | *Indemnités de fin de carrière*

Tout ouvrier des travaux publics a droit, lorsqu'il liquide ses droits à la retraite, à une indemnité de fin de carrière qui correspond au cumul :

- de l'indemnité légale de départ ou de mise à la retraite, due en application des dispositions du code du travail ;
- et d'un complément d'indemnité conventionnelle :
  - calculé sur la base des dispositions des articles 22.1 à 22.4 ;
  - versé dans la limite du fonds des indemnités de fin de carrière constitué par l'organisme assureur, en application des dispositions de l'article 22.5.

## 22.1. Conditions relatives aux bénéficiaires

Peuvent bénéficier de l'indemnité de fin de carrière définie au présent accord les salariés qui terminent leur carrière :

- comme ouvriers dans une entreprise des travaux publics ;
- ou lorsqu'ils ont bénéficié, de manière continue depuis leur dernière période d'emploi en tant qu'ouvrier dans une entreprise des travaux publics :
  - de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité au titre des articles 20 et 21 de la présente annexe ;
  - ou d'une indemnisation au titre du régime d'assurance chômage.

En cas d'indemnisation au titre du régime d'assurance chômage, la durée d'affiliation prise en compte pour le calcul de l'indemnité est arrêtée à la date de rupture du dernier contrat de travail.

Une reprise d'activité de courte durée dans un secteur ne relevant pas du bâtiment ou des travaux publics ne fait pas obstacle au bénéfice de l'indemnité de fin de carrière dès lors :

- que la durée de reprise d'activité n'excède pas 90 jours au total à compter de sa dernière affiliation au régime national de prévoyance des ouvriers au sein d'une entreprise du bâtiment et des travaux publics ;
- et que l'ouvrier justifie d'une durée totale d'affiliation de 30 ans et plus au régime national de prévoyance des ouvriers.

## **22.2. Montant dû en cas de départ volontaire en retraite ou de mise à la retraite**

L'ouvrier qui liquide ses droits à retraite suite à son départ d'une entreprise des travaux publics, que ce départ résulte d'un départ volontaire en retraite ou d'une mise à la retraite, a droit à une indemnité de fin de carrière, dont le montant est le plus favorable entre les 2 calculs suivants :

**22.2.a.** Indemnité légale de départ ou de mise à la retraite, due en application des dispositions du code du travail.

**22.2.b.** Indemnité conventionnelle déterminée en fonction de la durée d'affiliation au régime national de prévoyance des ouvriers, selon le barème suivant :

- 300 SR pour une durée continue de 10 années d'affiliation précédant la cessation d'activité ;
- 700 SR pour une durée totale d'affiliation comprise entre 20 et 25 ans, dont au moins une période d'activité après 50 ans ;
- 1 050 SR pour une durée totale d'affiliation comprise entre 25 et 30 ans, dont au moins une période d'activité après 50 ans ;
- 1 400 SR pour une durée totale d'affiliation de 30 ans et plus, dont au moins une période d'activité après 50 ans.

En cas d'activité à temps partiel, le montant de l'indemnité conventionnelle est calculé au pro-rata du temps de travail.

Cette indemnité de fin de carrière se substitue aux indemnités obligatoires dues par les entreprises en application des dispositions légales, des conventions et accords interprofessionnels.

Le complément d'indemnité conventionnelle auquel il est fait référence au premier paragraphe de l'article 22 et à l'article 22.5 correspond à la différence entre l'indemnité conventionnelle définie au 22.2.b et l'indemnité légale définie au 22.2.a.

## **22.3. Montant dû en cas de fin de carrière en longue maladie ou en invalidité**

Lorsqu'il liquide ses droits à retraite, l'ouvrier a droit à une indemnité de fin de carrière s'il a, de manière continue depuis sa dernière période d'emploi dans une entreprise des travaux publics, perçu des prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité (au titre des articles 18 et 19 de la présente annexe). Le montant de cette indemnité est identique à celui défini à l'article 22.2.

## **22.4. Montant dû en cas de fin de carrière indemnisée au titre du régime d'assurance chômage**

Lorsqu'il liquide ses droits à retraite, l'ouvrier a droit à une indemnité de fin de carrière s'il a, de manière continue depuis sa dernière période d'emploi dans une entreprise des travaux publics, bénéficié d'une indemnisation au titre du régime d'assurance chômage. Les périodes correspondant aux différés d'indemnisation ou au délai de carence prévus par la convention d'assurance chômage ne font pas obstacle à ce droit. Le montant de cette indemnité est égal à celui défini à l'article 22.2, duquel est déduit le montant de l'indemnité de licenciement (légale ou conventionnelle) ou de rupture conventionnelle qu'il a perçue à l'issue de sa dernière période d'emploi.

Cette déduction ne peut conduire l'ouvrier justifiant d'une durée totale d'affiliation de 30 ans ou plus au régime national de prévoyance des ouvriers à percevoir une indemnité inférieure à 300 SR.

L'ouvrier a également droit à une indemnité de fin de carrière dans les conditions définies par les 2 alinéas qui précèdent lorsqu'il liquide ses droits à retraite immédiatement après son licenciement (ou suite à rupture conventionnelle) d'une entreprise des travaux publics.

## **22.5. Obligation d'assurance et de constitution d'un fonds des indemnités de fin de carrière**

L'entreprise est tenue de recourir à un organisme assureur pour garantir les droits prévus aux articles 22.1 à 22.4.

L'entreprise s'assure que l'organisme assureur a constitué un fonds exclusivement dédié aux indemnités de fin de carrière des ouvriers, ci-après désigné sous l'intitulé « fonds des indemnités de fin de carrière des ouvriers », qui respecte les règles suivantes :

- le « fonds des indemnités de fin de carrière des ouvriers » est crédité par :
  - la fraction relative aux indemnités de fin de carrière dans la cotisation fixée à l'article 5 de l'accord national du 31 juillet 1968 ;
  - les produits financiers résultant de la gestion du fonds ;
  - toute alimentation exceptionnelle ;
- le fonds est débité des éléments suivants :
  - les indemnités de fin de carrière dues aux bénéficiaires définis à l'article 22.1, en application des règles fixées aux articles 22.2 à 22.4 ;
  - les cotisations et contributions sociales afférentes ;
  - les frais de gestion afférents ;
- pour tout ouvrier, le versement du complément d'indemnité conventionnelle intervient dans la limite du montant du « fonds des indemnités de fin de carrière des ouvriers » constitué par l'organisme assureur à la date de la liquidation de ses droits à la retraite.

Dans tous les cas, l'indemnité légale de départ ou de mise à la retraite constitue un minimum auquel tout ouvrier peut prétendre en tout état de cause : en cas d'insuffisance du « fonds des indemnités de fin de carrière des ouvriers », le solde est pris en charge par l'entreprise ;

- en cas de changement d'organisme assureur, l'ancien organisme :
  - transfère au nouvel organisme assureur la valeur du fonds relative aux ouvriers dont le contrat de travail est en cours au sein de l'entreprise à la date du transfert ;
  - l'informe sur l'ancienneté dans le bâtiment ou les travaux publics des ouvriers, à la date du transfert ;
  - et maintient les garanties prévues aux articles 22.3 et 22.4 au profit des ouvriers dont le contrat de travail a été rompu avant la date du transfert.

Faute d'être couvert par un « fonds des indemnités de fin de carrière des ouvriers » dans les conditions définies au présent article, l'employeur sera tenu de verser les indemnités conventionnelles prévues aux articles 22.1 à 22.4 sans limitation possible.

## **Titre IV Dispositions relatives à l'action sociale**

### **Article 23 | Dispositions générales**

Conformément aux dispositions de l'article 2 du présent accord, il est créé un fonds d'action sociale répondant aux exigences du 1<sup>er</sup> alinéa du I de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Ce fonds sera utilisé en vue de participer directement ou indirectement à des réalisations sociales collectives, ainsi qu'à la mise en œuvre d'aides sociales individuelles, en faveur des ouvriers, des anciens ouvriers ou de leurs ayants droit respectifs.

### **Article 24 | Dispositions financières**

Les ressources du fonds d'action sociale sont constituées de la cotisation d'action sociale telle que définie à l'article 5.3 du présent accord.

## **Titre V Dispositions finales**

### **Article 25 | Adhésion**

En application de l'article L. 2261-3 du code du travail, peuvent adhérer à une convention ou à un accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs.

Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris.

L'organisation syndicale nationale qui aura décidé d'adhérer au présent accord, dans les formes précitées, devra également en informer toutes les organisations signataires par lettre recommandée.

### **Article 26 | Suivi et évolution de l'accord**

Les organisations syndicales et professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application du présent accord se réuniront de façon bisannuelle afin de faire une étude de l'application des clauses dudit accord.

Elles examineront d'après les informations recueillies auprès des différents opérateurs :

- la mise en œuvre pratique des garanties prévoyance définies par les articles 15 à 22 et notamment les indemnités de fin de carrière et la situation du régime ;
- la gestion du fonds social, les réalisations sociales collectives développées, ainsi que les aides sociales individuelles mises en place.

Pour ce suivi comme pour toute évolution de cet accord, les organisations patronales et syndicales des branches du bâtiment et des travaux publics rappellent qu'elles ont mené conjointement une négociation aboutissant à la conclusion d'un accord TP et d'un accord bâtiment dont les dispositions sont identiques pour la prévoyance des ETAM.

En conséquence, les signataires du présent accord s'engagent à procéder au suivi comme à faire évoluer ces dispositions conventionnelles dans le cadre de négociation commune avec les partenaires sociaux du bâtiment.

## **Article 27 | Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le texte du présent avenant sera déposé en nombre d'exemplaires suffisants à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Conclu pour une durée indéterminée, il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

## **Article 28 | Extension**

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

## **Article 29 | Dénonciation. Révision**

Le présent accord national pourra être dénoncé par l'une des organisations signataires en respectant la procédure prévue par les articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail avec un préavis de 6 mois.

Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires ou ayant adhéré par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la direction générale du travail, conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Le présent accord restera en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacé avant cette date.

Le présent accord est révisable à tout moment en respectant la procédure prévue par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, avec un préavis de 6 mois.

Les demandes de révision devront être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation. Elles seront accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

*Fait à Paris, le 20 mars 2018.*

(Suivent les signatures.)



Accord professionnel

**BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**

**Avenant n° 34 du 20 mars 2018**  
à l'accord du 13 décembre 1990 relatif à la prévoyance

NOR : ASET2050540M

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

**FNTP ;**

**CNATP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNSCB CFDT ;**

**CFE-CGC BTP,**

d'autre part ;

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Prenant acte de l'évolution de la réglementation relative à la protection sociale complémentaire, les partenaires sociaux ont décidé de procéder à la révision de l'accord collectif national du 13 décembre 1990 afin de consolider le régime national de prévoyance des ETAM du bâtiment et des travaux publics (RNPE).

Les partenaires sociaux de la branche entendent rappeler le caractère obligatoire de ce régime. Ils réaffirment également leur attachement à mettre en place par le biais de la négociation collective une politique sociale paritaire de branche.

Le présent avenant n° 34 annule et remplace pour les travaux publics l'accord du 13 décembre 1990 et ses annexes dans tous ses termes.

**Titre I<sup>er</sup> Dispositions générales relatives aux entreprises et aux ETAM**

**Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord national est applicable – sous réserve des exceptions et exclusions prévues ci-après – en France métropolitaine, corse comprise, à l'exclusion des DOM-TOM aux employeurs des travaux publics relevant de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Il bénéficie à l'ensemble de leurs salariés ETAM et apprentis ETAM, à l'exception :



- des personnels de nettoyage ou de gardiennage ;
- des ETAM qui relèvent de l'article 4 *bis* de la convention collective nationale du 14 mars 1947, ou de l'article 36 de son annexe I, et qui bénéficient de dispositions spécifiques en matière de prévoyance, conformément à la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006 et conformément à l'article 2 de l'accord national Interprofessionnel du 17 novembre 2017.

Les salariés couverts par le présent accord sont ci-après désignés sous l'intitulé les « ETAM ».

## **Article 2 | Objet**

Il est créé un régime de prévoyance pour les ETAM du bâtiment et des travaux publics.

## **Article 3 | Obligation de couverture d'assurance**

Toutes les entreprises des travaux publics relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de faire bénéficier *a minima*, sans possibilité de dispense d'affiliation, leurs ETAM de la couverture collective définie par le présent accord.

Il incombe *a minima* à l'employeur de mettre en œuvre cette couverture auprès de l'un des organismes suivants :

- une institution de prévoyance au sens du livre 9 du code de la sécurité sociale ;
- une entreprise d'assurance au sens du code des assurances ;
- une mutuelle au sens du livre 2 du code de la mutualité.

## **Article 4 | Bénéficiaires**

Peuvent prétendre au bénéfice des prestations prévues au présent accord et dans les conditions fixées par celui-ci :

- les ETAM des entreprises des travaux publics visées à l'article 1<sup>er</sup> ;
- les anciens ETAM des entreprises des travaux publics, lorsqu'ils relèvent des dispositions de maintien de garanties prévues à l'article 8 ;
- leurs ayants droit tels qu'ils sont définis pour chaque prestation par le présent accord.

Conformément à l'article 12 de la « loi Évin » du 31 décembre 1989, l'employeur est tenu de remettre, contre décharge, une notice d'information détaillée établie par l'organisme assureur à tous les bénéficiaires y compris en cas de changement d'organisme. Cette notice précise notamment les garanties dont ils bénéficient et leurs modalités d'application.

L'employeur est également tenu d'informer préalablement contre décharge, ses salariés de toute réduction des garanties (cela concerne le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité).

## **Article 5 | Cotisations**

### **5.1. Assiette**

L'assiette des cotisations dues au titre du régime national de prévoyance obligatoire des ETAM est celle des cotisations de sécurité sociale, telle que définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite de 3 plafonds de la sécurité sociale.

Toutefois, n'entre pas dans l'assiette des cotisations la fraction de la contribution de l'employeur au financement de prestations complémentaires de prévoyance qui excède les plafonds d'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

L'entreprise est tenue d'inclure dans l'assiette de cotisations le montant total des indemnités versées par la caisse congés intempéries BTP dont elle relève comprenant notamment les indemnités de congés payés, les primes de vacances, les jours de fractionnement et les jours d'ancienneté...

## 5.2. Période de cotisation

Pour tout ETAM, les cotisations sont dues aussi longtemps qu'il y a salaire et tant que le contrat de travail n'est pas rompu, y compris en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident.

## 5.3. Taux

La cotisation appelée pour assurer le financement des garanties fixées par le présent accord est de 1,80 %.

L'employeur consacre au financement de ces garanties une cotisation dont le taux est au minimum de 1,20 %.

À titre temporaire vient s'ajouter à cette cotisation appelée une cotisation additionnelle à la charge exclusive de l'employeur dont le taux est de 0,05 %.

Six mois avant la fin de la 3<sup>e</sup> année à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, les parties signataires feront un bilan en vue d'examiner la nécessité d'ajuster le niveau des paramètres (cotisations et prestations). À défaut de signature d'un avenant de révision les dispositions figurant aux alinéas 1, 2 et 3 continueront de s'appliquer.

## Article 6 | Ouverture des droits

La date d'ouverture des droits aux prestations, sous réserve des exceptions éventuellement prévues par les titres II et III ci-après, est fixée :

- à la date d'entrée en application du présent accord ;
- ou, pour les droits aux prestations issus d'un avenant au présent accord, à la date d'entrée en application dudit avenant.

Le bénéfice des prestations est fixé à la date d'entrée dans l'entreprise, au 1<sup>er</sup> jour de travail effectif dans l'entreprise en tant qu'ETAM en cas de promotion dans la catégorie.

## Titre II Dispositions générales relatives aux entreprises et aux ETAM

### Article 7 | Conditions d'ouverture des droits. Fait générateur. Niveau de garantie applicable

#### 7.1. Conditions d'ouverture des droits

Les droits prévus par le présent régime sont ouverts à tout ETAM employé par une entreprise des travaux publics à la date où se produit le fait générateur du risque couvert.

#### 7.2. Fait générateur

Est définie comme date du fait générateur :

- la date de l'arrêt de travail au sens de la sécurité sociale pour les garanties d'indemnités journalières et de rente d'invalidité ;
- la date de notification par la sécurité sociale du classement en invalidité 3<sup>e</sup> catégorie (ou d'octroi de la majoration pour tierce personne de l'incapacité permanente), pour le versement du capital défini à l'article 15.5 ;

- la date du décès pour les garanties de capital décès et de rente d'éducation ;
- la date la plus élevée entre la date de décès de l'ETAM et la date de notification du classement en invalidité par la sécurité sociale, pour la garantie de rente de conjoint invalide ;
- la date de naissance ou d'adoption pour le forfait parentalité/accouchement ;
- la date d'hospitalisation pour la prestation hospitalisation chirurgicale.

## **Article 8 | *Maintien et cessation des garanties***

Les garanties visées par le présent régime cessent au jour où le salarié ne fait plus partie des effectifs ETAM de l'entreprise.

Toutefois, les garanties du régime sont maintenues sans contrepartie de cotisation, aux conditions définies aux articles 8.1 à 8.3 ci-après :

- en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage ;
- en cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire ;
- pour les ETAM en incapacité ou en invalidité (dans ce cas, le maintien concerne les garanties décès).

Dans tous les cas, le maintien porte sur les garanties en vigueur au moment de la rupture ou de la suspension du contrat de travail (sans que ces garanties puissent être inférieures à celles résultant des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale).

### **8.1. Maintien des garanties en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage**

En cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par l'assurance chômage, le droit au maintien des garanties est accordé à tout ETAM, sans contrepartie de cotisation :

■ Temporairement, lorsque cette rupture a été suivie, immédiatement et de manière continue en tenant compte des 2 derniers paragraphes du présent article :

- par une indemnisation au titre de l'assurance chômage (y compris l'allocation de solidarité spécifique) ;
- ou du suivi d'un stage de formation professionnelle accompli dans les travaux publics ou agréé par une commission nationale paritaire de l'emploi des travaux publics.

Dans ce cas le maintien des garanties est accordé :

- aussi longtemps que l'ancien ETAM atteste, depuis la rupture de son contrat de travail, d'une situation continue d'indemnisation au titre de l'assurance chômage, d'indemnisation d'un arrêt maladie par la sécurité sociale ou du suivi d'un stage de formation professionnelle tel que susvisé ;
- et ce pendant une période maximale de 36 mois de date à date à compter de la date de fin du contrat de travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8, 4° du code de la sécurité sociale, ce maintien de garantie ne peut conduire l'ancien ETAM à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations-chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

■ Sans limitation de durée, lorsque l'ETAM :

- a fait l'objet d'une mesure de licenciement ou de rupture de contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage alors qu'il était en arrêt de travail, ou a été reconnu invalide par la sécurité sociale sans que le contrat de travail n'ait été rompu, et n'exerce depuis cette date aucune activité rémunérée ;
- et bénéficie de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies au titre des articles 18 et 19 du présent accord.

Ne font pas obstacle au maintien des garanties :

1. les périodes (dès lors qu'elles ne dépassent pas 30 jours calendaires en cumul) :
  - de reprise temporaire d'activité ;
  - ou pour lesquelles aucun justificatif de situation n'est fourni par l'ETAM.
2. les périodes qui correspondent aux différés d'indemnisation ou au délai de carence prévus par la convention d'assurance chômage.

## **8.2. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail**

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien de salaire (total ou partiel) ou perception d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'entreprise, les garanties sont maintenues pendant toute la période de la suspension, leur financement étant assuré aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux ETAM en activité.

Il en est de même en cas de congés liés à une maternité ou à une adoption.

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, les garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisation, pendant les 30 premiers jours de la suspension (dans la limite de 90 jours par exercice civil, toutes périodes de suspension confondues). Au-delà, les garanties sont interrompues.

## **8.3. Autres dispositions de maintien des garanties décès**

Pour les ETAM qui ne relèvent pas des dispositions des articles 8.1 et 8.2, les garanties en cas de décès continuent d'être accordées aux ETAM, sans contrepartie de cotisation, tant qu'ils bénéficient de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies au titre du présent régime.

Lorsqu'un ancien ETAM reprend une activité professionnelle en dehors du champ des travaux publics et bénéficie ainsi de nouvelles garanties décès dans le cadre d'une autre couverture de prévoyance, il ne peut y avoir de droit à prestations décès à la fois au titre du présent régime et dans le cadre de la nouvelle couverture.

Tout octroi ou versement, dans le cadre de la nouvelle couverture, de prestations au titre du décès de l'intéressé, a pour effet d'éteindre l'obligation de maintien de la garantie décès au titre du présent régime, qu'elle soit issue du présent régime ou de l'article 7.1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

# **Article 9 | Définition des ayants droit**

## **9.1. Notion de conjoint**

À la date du fait générateur, est défini comme conjoint de l'ETAM :

- la personne ayant un lien matrimonial en cours avec celui-ci ;
- à défaut, la personne liée à l'ETAM par un pacte civil de solidarité (Pacs), si elle ne bénéficie pas d'avantages de même nature de la part d'un régime de prévoyance au titre d'une autre personne que l'ETAM ;
- à défaut, le concubin si les conditions suivantes sont remplies :
  - le concubinage est notoire et est justifié d'un domicile commun ;
  - il n'existe aucun lien matrimonial ou de Pacs de part et d'autre ;
  - l'ETAM et son concubin ont domicilié leurs déclarations annuelles de revenus auprès de l'administration fiscale à la même adresse au cours de l'exercice précédent, ou bien ils ont un ou plusieurs enfants en commun (enfants nés de leur union ou adoptés, ou enfant à naître de leur union lorsque le lien de filiation avec l'ETAM décédé est reconnu par l'état-civil) ;

- le concubin ne bénéficie pas d'avantages de même nature au titre d'une autre personne que l'ETAM.

## 9.2. Notion d'enfant à charge

Sont considérés comme à charge les enfants nés de l'ETAM, ou adoptés par l'ETAM :

- âgés de moins de 18 ans ;
- âgés de moins de 25 ans, célibataires, s'ils sont dans l'une des situations suivantes :
  - apprentis ;
  - scolarisés dans un établissement du second degré ou étudiants (y compris dans un autre pays de l'espace économique européen), sans être rémunérés au titre de leur activité principale ;
  - en contrat de professionnalisation ou en formation en alternance ;
  - demandeurs d'emploi inscrits au Pôle emploi et non indemnisés par le régime d'assurance chômage, célibataires, n'exerçant pas d'activité régulière rémunérée ;
- sans limite d'âge, s'ils sont reconnus atteints d'une invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale. Dans ce cas, l'enfant doit être à charge fiscale de l'ETAM, et l'invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale doit avoir été prononcée avant les 21 ans de l'intéressé.

Sont également considérés comme enfants à charge de l'ETAM :

- les enfants du conjoint, répondant aux critères ci-avant et à la charge fiscale de l'ETAM ;
- les enfants de l'ETAM nés viables, moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

## Article 10 | *Bénéficiaires en cas de décès*

Le bulletin d'affiliation édité par l'organisme assureur choisi par l'entreprise précise que sauf stipulation contraire de l'ETAM, le capital de base défini à l'article 15.1 est réglementairement versé :

- en premier lieu, à son conjoint au sens de l'article 9.1 ;
- à défaut, par parts égales entre eux, à ses enfants, nés ou à naître ;
- à défaut, par parts égales entre eux, à ses petits-enfants ;
- à défaut, par parts égales entre eux, à ses parents ;
- à défaut à sa succession.

D'autres bénéficiaires peuvent, à sa demande expresse, être désignés par l'ETAM.

La majoration du capital décès accordée au titre de chaque enfant à charge n'est versée au conjoint que si celui-ci en a effectivement la charge ; sinon, le conjoint reçoit le capital garanti hors majorations pour enfant à charge. Ces dernières sont versées à l'administrateur légal de l'enfant, ou à l'ayant droit lui-même s'il est majeur.

## Article 11 | *Base de calcul des prestations*

Toutes les prestations prévues par le présent régime sont calculées en fonction du salaire de base (SB). Le salaire de base (SB) est le montant annuel de la rémunération brute de l'ETAM soumise à cotisation au titre du présent régime au cours de l'exercice de référence, défini comme étant l'exercice civil précédant celui où se situe l'événement à l'origine du droit à la prestation.

Si l'arrêt de travail intervient suite à un changement dans la durée du travail, non justifié médicalement, la date de ce changement constitue pour le calcul de SB la date d'affiliation.

Par ailleurs, lorsque l'exercice de référence ne correspond pas à une année complète d'activité, le salaire de base (SB) est reconstitué :

- d’après la moyenne des salaires perçus par l’ETAM au cours de l’exercice de référence et sur lesquels il a cotisé au titre du régime, si l’événement se produit avant une année complète de cotisation ;
- si l’exercice de référence comporte une ou plusieurs période(s) d’arrêt de travail, d’après la moyenne des salaires perçus par l’ETAM au cours de cet exercice de référence en dehors des périodes d’arrêt de travail ;
- à partir des rémunérations sur lesquelles l’ETAM a cotisé au régime depuis la date de son admission, si l’événement se produit au cours de l’exercice d’affiliation.

Dans ces 3 derniers cas, le calcul ainsi réalisé ne peut avoir pour effet de prendre en compte les éléments variables de la rémunération pour un montant supérieur à celui correspondant à un exercice civil complet.

## **Article 12 | Revalorisation des prestations**

L’entreprise veille à ce que l’organisme assureur qui met en œuvre la couverture collective en application de l’article 3 du présent accord applique chaque année une revalorisation des prestations d’indemnités journalières, de rente d’invalidité, de rente au conjoint survivant et de rente d’éducation tenant compte de l’évolution des prix et des salaires, de la situation financière du régime et de la solvabilité de l’organisme.

Le niveau des prestations servies aux bénéficiaires suite à l’application de ces revalorisations est acquis.

En cas de changement d’organisme assureur, la revalorisation de chaque prestation visée à l’alinéa précédent devra être poursuivie à un niveau au moins équivalent à celui pratiqué par l’ancien organisme, dans le respect des dispositions de l’article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

## **Article 13 | Limitation des garanties d’indemnités journalières et rente d’invalidité**

Les garanties d’indemnités journalières et de rente d’invalidité assurent un taux de remplacement de SB, tel que défini à l’article 11, adapté aux modalités de calcul de la garantie concernée.

Afin que l’intéressé ne perçoive pas une rémunération nette supérieure à celle qu’il aurait perçue s’il avait poursuivi son activité professionnelle, les différents taux de remplacement exprimés dans le cadre du présent régime n’excèdent pas un pourcentage maximal de SB adapté aux modalités de calcul de la garantie concernée.

Ce pourcentage maximal est fixé :

- à 85 % de SB pour les arrêts de travail suite à maladie ou accident de droit commun ;
- à 85 % de SB pour les arrêts de travail suite à accident du travail ou maladie professionnelle ;
- à 85 % de SB pour les rentes d’invalidité servies suite à maladie ou accident de droit commun.

Ce pourcentage maximal de SB tel que visé ci-dessus sert également pour plafonner :

- les indemnités journalières brutes ou rentes brutes servies au titre du présent régime en complément de la sécurité sociale suite à maladie ou accident de droit commun ;
- le cumul des sommes brutes servies au titre du présent régime, par la sécurité sociale ou par tout autre organisme de substitution, ainsi que dans le cadre d’un salaire en cas de reprise d’activité.

En cas de dépassement de cette limite, le montant des indemnités servies au titre du présent régime est réduit à due proportion. Toutefois, le plafonnement des garanties ne s’applique pas aux éventuelles primes et/ou gratifications exceptionnelles perçues dans le cas d’une reprise du travail à mi-temps ou pour une durée inférieure.



**14.1. Point de départ et fin du versement des rentes en cas de décès**

Les rentes en cas de décès sont versées :

- à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil qui suit le fait générateur, dès lors que les conditions d'attribution des droits sont réunies ;
- jusqu'au dernier jour du mois à compter duquel les conditions d'attribution des droits ne sont plus réunies.

**14.2. Modalités de versement des rentes**

Les rentes qui prennent naissance consécutivement au décès de l'adhérent sont versées d'avance (terme à échoir) ; les rentes qui font suite à une invalidité de l'adhérent sont versées à terme échu.

Dès réception de l'ensemble des pièces justificatives par l'organisme assureur, le 1<sup>er</sup> versement doit intervenir au plus tard :

- dans les 30 jours qui s'ensuivent, pour les rentes en cas de décès ;
- avant la fin du 1<sup>er</sup> terme, pour les rentes en cas d'invalidité.

**Titre III Dispositions propres à chaque garantie****Article 15 | Capital décès**

Le versement d'un capital est garanti au décès de l'ETAM.

**15.1. Capital de base versé en cas de décès**

En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, il est versé un capital de base de 6 000 €.

Les organisations syndicales et professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application du présent accord s'engagent à se réunir annuellement pour examiner les conditions de la revalorisation de ce capital au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année.

**15.2. Majorations du capital versées au conjoint et aux enfants à charge, quelle que soit la cause du décès**

Lorsque l'ETAM décédé était célibataire, veuf ou divorcé et qu'il avait un ou plusieurs enfants à charge (au sens de l'article 9.2), il est versé à chacun de ces enfants un complément de capital égal à 100 % du salaire de base (SB).

Lorsque l'ETAM décédé avait un conjoint (au sens de l'article 9.1) :

- ce conjoint bénéficie d'une majoration du capital décès. Le capital total qui lui est versé est égal à 200 % du salaire de base (SB) (y compris le capital de base défini à l'article 15.1) ;
- pour chacun de ses enfants à charge (au sens de l'article 9.2), est versé un complément de capital égal à 50 % du salaire de base (SB). En complément, en cas de décès simultanés de l'ETAM et de son conjoint (c'est-à-dire lorsque les 2 décès interviennent le même jour), le capital de base défini à l'article 15.1 est porté à 200 % du salaire de base.

Les majorations de capital prévues par le présent article ne sont pas dues en cas d'attribution préalable à l'ETAM du capital prévu à l'article 15.5. Celle-ci se substitue à la prestation prévue par le présent article. De nouveaux droits peuvent être néanmoins ouverts en matière de majorations de capital décès, si le participant reprend une activité pendant une durée au moins égale à 3 mois et si des cotisations sont à nouveau versées à l'institution pour la couverture de ce

risque. Les majorations de capital sont alors celles découlant de la nouvelle situation de l'ETAM, diminuées à due proportion du montant du capital versé au titre de l'article 15.5.

### **15.3. Majoration du capital décès versé au conjoint et aux enfants à charge, en cas de décès suite à accident du travail ou maladie professionnelle**

Lorsque l'ETAM avait un conjoint ou au moins un enfant à charge, et lorsqu'il est décédé par suite d'un accident du travail ou des suites d'une maladie professionnelle, il est accordé un complément de capital représentant 200 % du salaire de base (SB). Ce montant est versé selon l'ordre de priorité suivant :

- au bénéfice du conjoint ;
- à défaut, par répartition égale entre les enfants à charge.

### **15.4. Capital orphelin**

Il est versé un capital décès complémentaire à chaque enfant qui est orphelin de père et mère, lorsque les conditions suivantes sont simultanément remplies :

- les 2 parents dont les noms sont mentionnés sur l'acte de naissance de l'enfant sont décédés ;
- le décès du participant est intervenu antérieurement ou simultanément au décès du second parent de l'enfant, ou les 2 décès sont directement imputables à un même accident ;
- l'enfant était à charge du participant (au sens de l'article 9.2) à la date du décès du participant ;
- l'enfant était à la charge du second parent (au sens de l'article 9.2) à la date du décès de ce dernier.

Ce capital décès complémentaire est égal à 125 % du salaire de base (SB) par enfant.

### **15.5. Capital en cas d'invalidité totale et permanente**

L'ETAM peut demander le versement d'un capital équivalent à celui défini à l'article 15.2 du présent règlement s'il est atteint :

- d'une invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie telle que définie au 3<sup>o</sup> de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;
- ou, dans le cadre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, d'une incapacité permanente ouvrant droit à majoration pour assistance d'une tierce personne telle que définie au 3<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale.

Le versement du capital est effectué en une fois dès la reconnaissance effective du fait générateur qui y donne droit.

### **15.6. Conversion du capital en rente**

Lors de la liquidation d'un capital, le bénéficiaire peut demander la conversion de tout ou partie du capital en rente.

Selon le choix du bénéficiaire, cette rente peut être versée soit immédiatement après la date de liquidation du capital, soit avec un différé de 1, 2, ou 3 ans par rapport à la date de liquidation du capital.

Le bénéficiaire aura également le choix entre 2 formules :

- rente certaine d'une durée exprimée en nombre entier d'années, au choix du bénéficiaire. Cette rente est servie pendant toute la durée choisie par le bénéficiaire et, en cas de décès de celui-ci, le capital restant dû est versé à ses héritiers ;
- rente viagère dont le service cesse à la fin du mois incluant le décès du bénéficiaire.

Le montant initial de la rente est calculé en fonction :

- du montant de la fraction de capital convertible ;



- de l'âge du bénéficiaire ;
- de la table de mortalité réglementaire pour les assurances en cas de vie en vigueur à la date de la liquidation du capital ;
- d'un taux d'intérêt technique conforme aux dispositions réglementaires.

Le bénéficiaire peut à tout moment demander l'interruption du service de la rente certaine et obtenir le versement de la provision mathématique de la rente au 31 décembre précédant la demande, diminuée des arrérages de rente versés entre le 1<sup>er</sup> janvier de l'année de la demande et la date de celle-ci.

## **Article 16 | Garantie rente d'éducation**

### **16.1. Rente à l'orphelin en cas de décès non consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle**

En cas de décès d'un ETAM non consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, il est versé une rente pour chaque enfant à charge au sens de l'article 9.2.

Le montant annuel de la rente versée à l'enfant orphelin d'un seul parent est fixé à 15 % du salaire de base (SB).

Ce montant ne peut toutefois être inférieur à 12 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Le montant annuel de la rente versée à l'enfant orphelin de ses 2 parents est porté à 30 % du salaire de base (SB). Ce montant ne peut toutefois être inférieur à 25 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

### **16.2. Rente à l'orphelin en cas de décès consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle**

En cas de décès d'un ETAM consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, il est versé pour chaque enfant à charge au sens de l'article 9.2, une rente égale à 5 % du salaire de base (SB).

Pour l'enfant orphelin de ses 2 parents, le total des rentes versées y compris celle versée par la sécurité sociale est porté à 35 % du salaire de base (SB). Ce montant ne peut toutefois être inférieur à 30 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

### **16.3. Versement de la rente**

Le 1<sup>er</sup> paiement intervient au titre du 1<sup>er</sup> mois qui suit le décès d'un ETAM.

La rente est versée à une personne ayant la charge effective de l'enfant jusqu'à son 18<sup>e</sup> anniversaire. Au-delà, l'enfant est informé qu'il peut choisir que la rente lui soit versée, ou à tout autre bénéficiaire de son choix ; à défaut d'indication écrite de sa part, le bénéficiaire de la rente reste inchangé.

### **16.4. Cessation du versement de la rente**

Le service de la rente cesse à la fin du mois au cours duquel le bénéficiaire ne remplit plus les conditions d'enfant à charge.

## **Article 17 | Rente de conjoint invalide**

Le conjoint de l'ETAM décédé, reconnu atteint d'une invalidité au moins égale à 80 % ou titulaire d'une pension d'invalidité sécurité sociale de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie, reçoit une rente de conjoint invalide. Le montant est fixé à 15 % du salaire de base (SB) déduction faite, le cas échéant, du montant des pensions de réversion attribuées par les régimes de retraite complémentaire.

La rente de conjoint invalide est payable sur justification par l'intéressé de sa prise en charge par la sécurité sociale.

Le 1<sup>er</sup> paiement intervient au titre du 1<sup>er</sup> mois qui suit le décès de l'ETAM. Le service de la rente cesse à la fin du mois au cours duquel le bénéficiaire ne remplit plus la qualité d'invalide.

Cette rente est supprimée en cas de remariage ou de conclusion d'un Pacs.

## **Article 18 | Indemnité journalière**

### **18.1. Ouverture du droit**

Lorsque l'ETAM doit interrompre totalement l'exercice de ses fonctions à la suite d'une maladie ou d'un accident et qu'il ne peut plus prétendre au maintien de rémunération de l'employeur tel que prévu par les conventions collectives, il reçoit une indemnité journalière à compter du lendemain du dernier jour indemnisé par l'employeur.

Si l'ETAM ne remplit pas les conditions d'ancienneté prévues par les conventions collectives des travaux publics et ouvrant droit au maintien de rémunération de l'employeur, l'indemnité journalière débute après 90 jours continus d'arrêt de travail.

### **18.2. Montant de l'indemnité journalière**

Le montant de l'indemnité journalière s'entend sous déduction de celui versé par la sécurité sociale.

Il est fixé à 84 % de la 365<sup>e</sup> partie du salaire de base (SB) tel que défini à l'article 11.

Lorsque l'arrêt de travail résulte d'une maladie ou d'un accident couvert par la législation des accidents du travail ou des maladies professionnelles, la garantie est portée à 85 % de la 365<sup>e</sup> partie du salaire de base (SB).

Lorsque au cours d'une période d'indemnisation l'incapacité de travail devient partielle pour raison médicale, l'indemnité journalière versée par l'institution est réduite de 50 %.

### **18.3. Paiement de l'indemnité journalière**

L'indemnité journalière réglée à l'entreprise tant que le contrat de travail est en vigueur et directement à un ETAM à partir de la date de rupture du contrat de travail.

Les indemnités journalières sont payées aussi longtemps que celles versées par la sécurité sociale sous réserve du point 18.4 ci-après.

### **18.4. Cessation du versement de l'indemnité**

Le versement des prestations cesse de plein droit à la date à laquelle cessent les prestations d'indemnités journalières de la sécurité sociale et en tout état de cause :

- à la date de reprise du travail, sauf à temps partiel pour raison médicale ;
- à la date de reconnaissance d'une invalidité ou d'une incapacité par la sécurité sociale ;
- ou à la date d'effet de la retraite de la sécurité sociale.

## **Article 19 | Rente d'invalidité**

### **19.1. Rente en cas d'invalidité de droit commun**

Sont considérés comme atteints d'une invalidité totale de droit commun les ETAM qui ont été classés par la sécurité sociale en 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Ces ETAM bénéficient d'une rente d'invalidité.

Pour les ETAM classés en 2<sup>e</sup> catégorie, les prestations, versements de la sécurité sociale inclus, sont fixées à 75 % du salaire de base (SB). La rente sera majorée de 6 % du salaire de base (SB) par enfant à charge au sens de l'article 9.2.

Pour les ETAM classés en 3<sup>e</sup> catégorie, les prestations, versements de la sécurité sociale inclus, sont fixées à 85 % du salaire de base (SB).

Sont considérés comme atteints d'une invalidité partielle de droit commun les ETAM qui ont été classés par la sécurité sociale en 1<sup>re</sup> catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Ces ETAM bénéficient d'une rente d'invalidité. Les prestations, versements de la sécurité sociale inclus, sont fixées à 40 % du salaire de base (SB). La rente sera majorée de 5 % du salaire de base (SB) si l'ETAM a un ou plusieurs enfants à charge au sens de l'article 9.2.

### **19.2. Rente en cas d'incapacité permanente suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle**

En cas d'incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, il est versé à l'ETAM, une rente en complément de celle qui est versée par la sécurité sociale en fonction du taux d'incapacité. Cette rente est variable selon le taux d'incapacité T fixé par la sécurité sociale :

- pour un taux d'incapacité compris entre 26 % et 50 %, la rente versée par BTP-Prévoyance est égale à :

$$[(1,9 \times T) - 35 \%] \times SB - \text{rente versée par la sécurité sociale ;}$$

- pour un taux d'incapacité supérieur à 50 %, la rente versée par BTP-Prévoyance est égale à :

$$[(0,7 \times T) + 30 \%] \times SB - \text{rente versée par la sécurité sociale.}$$

Toute incapacité permanente dont le taux est inférieur à 26 % ne donne droit à aucune rente.

### **19.3. Date d'effet, versement et obligations déclaratives**

Le point de départ de la rente est la date d'effet de la rente d'invalidité ou d'incapacité permanente versée par la sécurité sociale au titre de la catégorie d'invalidité ou du taux d'incapacité permanente ouvrant droit à l'indemnisation de l'organisme assureur.

L'ETAM devra :

- pouvoir apporter la preuve qu'il a perçu des prestations en espèces de la sécurité sociale, pour la période dont il demande l'indemnisation ;
- porter à la connaissance de l'organisme assureur toute modification intervenant dans l'indemnisation de la sécurité sociale, y compris une éventuelle remise en cause de celle-ci.

Elle sera révisable éventuellement chaque mois :

- en fonction du nombre d'enfants à charge ;
- en fonction de toute modification intervenant dans l'indemnisation de la sécurité sociale.

La rente d'invalidité ou d'incapacité permanente sera supprimée :

- pour les invalidités de droit commun, à la date de fin de la pension d'invalidité versée par la sécurité sociale ;
- pour les incapacités permanentes suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, si l'intéressé cesse de percevoir la pension de la sécurité sociale au titre de son incapacité permanente, et en tout état de cause à l'âge de fin de la pension d'invalidité de la sécurité sociale tel que prévu à l'article L. 341-15 du code de la sécurité sociale.

Dans ce cas, la rente cessera d'être accordée à la fin du mois au cours duquel les conditions de maintien de la rente ont été réunies.

## **Article 20 | Forfait parentalité et accouchement**

### **20.1. Forfait parentalité**

Un forfait parentalité est versé à tout salarié couvert par le présent accord, pour chaque enfant né ou en cas d'adoption d'un enfant de moins de 7 ans. Le montant de ce forfait est fixé à 8 % du plafond mensuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance ou l'adoption.

Le forfait est également versé en cas de naissance sans vie, lorsque celle-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

### **20.2. Forfait accouchement**

Un forfait est versé à la femme salariée ETAM pour chaque accouchement dont le montant est fixé à 2,6 % du plafond annuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance.

Ce forfait s'ajoute au forfait parentalité.

Le forfait est également versé en cas d'accouchement d'un enfant sans vie, lorsque celui-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

### **20.3. Délai de versement**

Dès réception de l'ensemble des pièces justificatives par l'organisme assureur, le versement des forfaits parentalité et accouchement doit intervenir au plus tard dans les 30 jours qui s'en suivent.

## **Article 21 | Prestation hospitalisation chirurgicale**

### **21.1. Bénéficiaires**

Les personnes couvertes et bénéficiant de la prestation hospitalisation sont les ETAM définis à l'article 4.

### **21.2. Frais pris en charge**

En cas de séjour dans un établissement hospitalier au titre d'une intervention chirurgicale, sont pris en charge les frais relatifs à la chambre particulière :

- à hauteur des frais réels ;
- dans la limite de deux fois le plafond horaire de la sécurité sociale de l'année en cours pour chaque jour d'hospitalisation ;
- et dans la limite du prix de la chambre individuelle pratiqué par les établissements de l'Assistance publique – Hôpitaux de Paris (AP-HP) au 1<sup>er</sup> juillet de l'exercice précédent.

Par ailleurs, les frais de lit accompagnant, en cas d'hospitalisation chirurgicale d'un enfant de moins de 12 ans du salarié, sont pris en charge dans la limite d'une fois le plafond horaire de la sécurité sociale de l'année en cours arrondi à l'euro le plus proche.

Par intervention chirurgicale, il faut entendre tout acte codé ADC ou ACO à la classification commune des actes médicaux, et plus généralement toute intervention effectuée sous anesthésie générale. Seules les interventions chirurgicales donnant lieu à remboursement par la sécurité sociale sont prises en compte au titre du présent article.

## **Article 22 | Option individuelle facultative pour les ETAM**

L'entreprise s'assure que l'organisme assureur retenu pour la mise en œuvre de la couverture collective en application de l'article 3 du présent accord propose des options individuelles direc-

tement aux salariés qui le souhaitent, et à leur charge, afin d'améliorer leur couverture au-delà du niveau conventionnel.

## **Titre IV Dispositions finales**

### **Article 23 | Adhésion**

En application de l'article L. 2261-3 du code du travail, peuvent adhérer à une convention ou à un accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs.

Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris.

L'organisation syndicale nationale qui aura décidé d'adhérer au présent accord, dans les formes précitées, devra également en informer toutes les organisations signataires par lettre recommandée.

### **Article 24 | Suivi et évolution de l'accord**

Les organisations syndicales et professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application du présent accord se réuniront de façon bisannuelle afin de faire une étude de l'application des clauses dudit accord.

Elles examineront la mise en œuvre pratique des garanties prévoyance définies par les articles 15 à 22 et la situation du régime d'après les informations recueillies auprès des différents opérateurs.

Pour ce suivi comme pour toute évolution de cet accord, les organisations patronales et syndicales des branches du bâtiment et des travaux publics rappellent qu'elles ont mené conjointement une négociation aboutissant à la conclusion d'un accord TP et d'un accord bâtiment dont les dispositions sont identiques pour la prévoyance des ETAM.

En conséquence, les signataires du présent accord s'engagent à procéder au suivi comme à faire évoluer ces dispositions conventionnelles dans le cadre de négociation commune avec les partenaires sociaux du bâtiment.

### **Article 25 | Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le texte du présent avenant sera déposé en nombre d'exemplaires suffisants à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Conclu pour une durée indéterminée, il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

### **Article 26 | Extension**

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

### **Article 27 | Dénonciation, révision**

Le présent accord national pourra être dénoncé par l'une des organisations signataires en respectant la procédure prévue par les articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail avec un préavis de 6 mois.

Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires ou ayant adhéré par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la direction générale du travail, conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Le présent accord restera en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacé avant cette date.

Le présent accord est révisable à tout moment en respectant la procédure prévue par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, avec un préavis de 6 mois.

Les demandes de révision devront être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation. Elles seront accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

*Fait à Paris, le 20 mars 2018.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 25 mars 2020**  
relatif au handicap

NOR : ASET2050538M

IDCC : 468

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

**FEC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CSFV CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent accord a pour objectif d'améliorer l'intégration et l'emploi durable des personnes handicapées au sein des entreprises de la branche du commerce succursaliste de la chaussure. Il s'agit également d'apporter aux salariés handicapés de cette même branche les moyens de se maintenir sereinement dans leur emploi.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 n° 2018-771.

Les spécificités de la branche du commerce succursaliste de la chaussure font qu'un certain nombre d'entreprises, non concernées jusque-là par l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés vont le devenir du fait des nouvelles dispositions légales. Un travail de sensibilisation et de communication auprès des différents établissements jusque-là non impactés va devoir être engagé.

Dans ce cadre les partenaires sociaux de la branche rappellent que toute politique en faveur des handicapés doit privilégier l'embauche directe de travailleurs en situation de handicap et s'assurer de leur maintien dans l'emploi, notamment par la mise en œuvre d'actions de prévention, d'adaptation et de formation.

Ainsi les parties signataires rappellent l'objectif d'emploi de 6 % de salariés handicapés dans les entreprises selon les modalités fixées par la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel.

Les partenaires sociaux auront également pour objectif d'aider les entreprises de la branche à identifier les freins à l'insertion des bénéficiaires de l'OETH et ainsi les aider à lutter contre ceux-ci.

Ses dispositions prennent en compte les différents types d'entreprises de la branche, et notamment celles de moins de 50 salariés.

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ de l'accord**

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure (IDCC 468).

### **Article 2 | Diagnostic sur l'emploi des travailleurs handicapés au sein de la branche**

La branche du commerce succursaliste de la chaussure a participé à une étude interbranche réalisée en 2018 par l'observatoire prospectif du commerce afin d'avoir un diagnostic sur l'emploi de travailleurs handicapés.

Ce diagnostic est complété par une étude quantitative et qualitative réalisée avec l'aide des services de l'AGEFIPH et de l'observatoire des métiers de l'Opcommerce et présenté en préalable de ces négociations.

Au vu de ce diagnostic : 22 établissements au niveau de la branche sont assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) en 2018 (données AGEFIPH).

Le taux global de l'OETH est de 1,76 % en 2018.

64 % des établissements assujettis emploient au moins un travailleur handicapé mais 18 % seulement des établissements atteignent le taux de 6 % par l'emploi direct uniquement.

80 % des travailleurs handicapés au sein de la branche ont plus de 10 ans d'ancienneté et sont à 96,7 % en CDI.

Afin de pouvoir suivre l'évolution de l'emploi des travailleurs handicapés dans la branche, il est décidé d'intégrer des données sur l'OETH au panorama de branche réalisé annuellement.

### **Article 3 | Actions de sensibilisation et communication**

Des actions en matière de communication et de formation peuvent modifier progressivement les comportements et accélérer l'intégration des travailleurs handicapés au sein des entreprises de la branche.

L'engagement personnel des dirigeants et des équipes de direction est un préalable à la réussite de ces actions. Compte tenu de l'éclatement géographique des magasins succursalistes, le rôle des personnes ayant une mission d'encadrement sur le terrain est primordial. Celles-ci devront être particulièrement accompagnées.

La sensibilisation des instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sera également un facteur de réussite pour lever les obstacles existants.

Par ailleurs, des opérations de communication seront engagées au niveau de la branche afin que des salariés, souffrant d'un handicap, puissent, avec l'appui de leur entreprise faire reconnaître leur handicap.

Des outils de communication relatifs aux bonnes pratiques en matière de handicap seront mis à disposition des entreprises de la branche.

L'objectif est de sensibiliser et d'informer le plus grand nombre sur ce sujet.

Il est également rappelé que les entreprises employant au moins 250 salariés doivent désigner, sur la base du volontariat, au minimum un référent handicap chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap.

Le nombre de référents handicap peut varier suivant la taille et l'organisation géographique de l'entreprise.



Une fois par an, l'employeur et le référent handicap s'entretiennent sur la mission de ce dernier, sont notamment abordés ses besoins de formations et d'informations et le temps nécessaire au bon déroulement de la mission.

## **Article 4 | Conditions d'accès à l'emploi et recrutement**

La branche du commerce succursaliste de la chaussure tient à identifier comme engagement le fait que tout salarié est recruté pour ses compétences professionnelles et ne peut être écarté d'une procédure de recrutement en raison de son handicap. Il ne peut faire l'objet d'aucune discrimination quelle qu'en soit la nature ou la forme.

En outre, le salarié en situation de handicap :

- est embauché dans les mêmes conditions salariales que les autres travailleurs dans des postes similaires ;
- dispose des droits identiques à chaque salarié en application de l'article L. 1132-1 du code du travail : 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, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son handicap.

Les entreprises s'engagent à ce que leur processus de recrutement, qu'il soit externe ou interne, favorise l'emploi des salariés handicapés dans tous les services de l'entreprise.

Soucieuses de diversifier les candidatures, les organisations signataires du présent accord incitent les entreprises de la branche à varier le plus possible leurs canaux et leurs moyens de recrutement.

Elles invitent également les entreprises à développer des partenariats avec les centres de formation pour les handicapés.

## **Article 5 | Promotion, mobilité et déroulement de carrière**

Les organisations signataires rappellent que l'évolution professionnelle des salariés repose exclusivement sur des critères objectifs. Le déroulement de carrière doit par conséquent correspondre aux compétences professionnelles mises en œuvre ainsi qu'à l'expérience professionnelle acquise et, le cas échéant, validée.

Tous les salariés de l'entreprise, à compétences égales, doivent être en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilité.

### **5.1. Formation professionnelle des travailleurs handicapés**

Les travailleurs handicapés ont accès à la formation professionnelle dans les mêmes conditions que l'ensemble des salariés. Dans le cadre de leur entretien professionnel, leurs parcours et leurs besoins en formation seront examinés en vue de faciliter leur bon déroulement de carrière.

Les entreprises de la branche s'engagent à développer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés permanents handicapés en facilitant leur accès à des actions de formation, notamment :

- aux actions inscrites au plan de développement des compétences de l'entreprise ;
- aux contrats de professionnalisation ;

- aux dispositifs de reconversion ou de promotion par l’alternance (Pro-A)
- aux bilans de compétences ;
- à la validation des acquis de l’expérience ;
- au CPF.

Il est demandé aux membres de la CPNEFP de veiller à la formation des personnes en situation de handicap, et plus particulièrement dans les domaines nécessaires au maintien de leur employabilité.

Un point sur la formation des personnes en situation de handicap sera réalisé annuellement et des mesures correctives seront prises en cas de besoin.

## 5.2. Évolution de carrière des travailleurs handicapés

Les travailleurs handicapés bénéficient d’une évolution de carrière dans les mêmes conditions que les autres salariés, eu égard à leurs compétences et leurs aptitudes.

À ce titre, ils peuvent saisir leur responsable hiérarchique ou le service en charge des ressources humaines pour que soient examinés leur parcours professionnel et les postes sur lesquels leur évolution peut être envisagée.

Les organisations signataires rappellent que pour faciliter le changement de poste de travailleurs handicapés, il peut être sollicité auprès des organismes compétents des aides nécessaires, pour compenser en tout ou partie des dépenses supportées par l’employeur, pour l’adapter.

## 5.3. Aménagement des postes et des lieux de travail pour favoriser le maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés

Les organisations signataires demandent à ce que, lorsque cela sera nécessaire et dans le respect du secret médical, le médecin du travail examine les contraintes que connaît la personne en situation de handicap et transmette à l’employeur ses propositions pour un aménagement d’horaires ou de postes de travail.

Les organisations signataires rappellent que les dépenses de l’entreprise liées à l’adaptation du poste travail au salarié travailleur handicapé peuvent faire l’objet d’une demande de subvention auprès de l’AGEFIPH.

## 5.4. Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Les entreprises veillent à ce que leurs salariés disposent de l’accompagnement, du temps et de l’information nécessaires pour la réalisation des dossiers de reconnaissance en qualité de travailleur handicapé avec l’aide du référent handicap et/ou du sauveteur secouriste du travail ou encore de toute autre personne dédiée à cet accompagnement.

## 5.5. Fin de contrat

En cas de licenciement, la durée du préavis déterminée en application de l’article L. 1234-1 est doublée pour les bénéficiaires d’une RQTH (reconnaissance de qualité de travailleur handicapé), sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de 3 mois la durée de ce préavis.

## Article 6 | Entreprises de moins de 50 salariés

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 accord vise à garantir des droits au niveau de la branche dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l’effectif de leur entreprise.

## **Article 7 | Révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de la convention collective à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

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

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

## **Article 8 | Durée de l'accord. Dépôt**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

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

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

*Fait à Paris, le 25 mars 2020.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 5 mai 2020**

relatif aux modifications de la négociation de branche, du droit syndical  
et des institutions représentatives du personnel

NOR : ASET2050537M

IDCC : 573

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

**CGI,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**FGTA FO ;**

**FS CFDT ;**

**CFE-CGC Agro,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La convention collective comprend, dans ses titres I<sup>er</sup>, II, III et IV des dispositions relatives à la négociation de branche, au droit syndical, et aux institutions représentatives du personnel.

Suite aux ordonnances « Macron » du 22 septembre 2017 le droit des institutions représentatives du personnel a été profondément réformé et un certain nombre des dispositions actuelles de la convention collective sont devenues obsolètes.

Les partenaires sociaux ont donc souhaité procéder à la révision de ces dispositions par le présent avenant.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

*(Voir page suivante.)*

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

Les dispositions de l'article 7 de la convention collective sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

#### **« Article 7 | Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation »**

##### **Composition de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation**

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège “salarié” comprenant des représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ;
- un collège “employeur” comprenant des représentants désignés par la ou les organisations patronales représentatives au niveau de la branche.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la CGI (confédération du commerce de gros et commerce international).

Les salariés membres des commissions paritaires professionnelles créées par accord collectif bénéficient de la protection prévue par l'article L. 2411-3 du code du travail pour les délégués syndicaux en cas de licenciement.

##### **Missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation**

La commission paritaire nationale (CPN) déjà existante est dorénavant appelée commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et voit ses missions et son rôle élargis.

Elle est donc amenée à :

- négocier périodiquement sur les thèmes obligatoires prévus par la loi ;
- assurer un suivi des accords de branche en matière de santé et de prévoyance ;
- proposer, rédiger et négocier des accords et avenants à la convention collective nationale n° 3044 sur des thèmes de négociation émanant d'une organisation d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés sans préjudice des thèmes obligatoires prévus par la loi ;
- assurer les formalités de publicité des accords et avenants à la convention collective nationale ;
- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, aux jours fériés, au repos hebdomadaire, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps, 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 ;
- émettre des avis sur l'interprétation de la convention collective et des accords relevant de la branche. Elle peut être saisie à la demande d'une juridiction dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;

- être saisie pour concilier les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la convention, s'ils ne peuvent être réglés au niveau de l'entreprise.

## **Fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation**

### ***Réunion en commission paritaire de négociation***

La commission se réunira autant de fois qu'elle le jugera nécessaire et en tout état de cause au moins neuf fois par année civile avec un préavis de 15 jours avant la date de la réunion.

Dans ce cadre, la CPPNI établira chaque année son calendrier de négociations, en fixant les dates de réunions et les thèmes de négociation actés dans le relevé de décision de la réunion paritaire du mois de décembre.

Des réunions exceptionnelles peuvent être fixées, en plus du calendrier annuel arrêté, à la demande d'un des collèges et lorsque l'actualité le nécessite.

Étant entendu que la qualité d'un bon dialogue social au niveau de la branche passe par une bonne connaissance par les partenaires des dossiers en discussion et par des relations entre eux se construisant au fur et à mesure de leurs échanges.

Dans la volonté de pérenniser un bon dialogue entre les partenaires sociaux, les documents qui font l'objet d'une négociation ou pour lesquels la partie patronale souhaite obtenir l'avis des organisations syndicales en réunion sont transmis aux participants au moins 8 jours avant la réunion plénière.

Les accords sont conclus au sein de la CPPNI conformément aux règles de validité des accords de branche.

### **Réunion en commission paritaire d'interprétation et/ou de conciliation**

#### ***Composition***

La commission, dans le cadre de cette mission, est composée de 2 collèges :

- un collège "salarié" comprenant quatre représentants pour chacune des organisations représentatives au niveau de la branche, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ne sont représentées que par deux membres au plus par fédération.
- un collège "employeur" dont le nombre de représentants désignés par la ou les organisations patronales représentatives au niveau de la branche est égal au nombre de représentants désignés par les organisations syndicales de salariés.

Tous les 2 ans, la commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait paritairement comme suit entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés :

- d'une part, un président appartenant à l'un des collèges ;
- d'autre part, un vice-président appartenant à l'autre collège.

#### **Fonctionnement**

La CPPNI peut être saisie pour interprétation ou pour conciliation par :

- une organisation syndicale ou professionnelle représentative relevant du périmètre de la convention collective des commerces de gros n° 3044 ;
- une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre des dispositions de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Le fait pour les parties de soumettre leur différend à la CPPNI implique qu'elles se présentent de bonne foi et pensent qu'un règlement amiable est possible.

La commission est saisie par l'envoi d'un dossier en lettre recommandée à l'adresse de la CPPNI (CGI, 18, rue des pyramides, 75001 Paris), indiquant de façon précise et détaillée l'accord, la clause ou l'article à interpréter lorsqu'il s'agit d'une demande d'interprétation ou l'objet du différend lorsqu'il s'agit d'une demande de conciliation. Il est joint au dossier toute(s) pièce(s) utile(s) susceptible(s) de se rapporter au litige ou d'en préciser la demande.

Si la saisine ne comporte pas les éléments ci-dessus indiqués, le président et le vice-président de la commission, dès réception de celle-ci, demandent à son auteur de la compléter.

La commission se réunit dans un délai maximum de 3 mois à partir du jour de la réception du mémoire de saisine complet. Le président et le vice-président de la commission convoquent les auteurs de la demande et les membres de la commission par tout moyen en leur indiquant le jour, l'heure et le lieu de la réunion. Un membre "salarié" ou "employeur" ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son établissement, son entreprise ou son groupe est partie.

Le ou les auteurs de la demande ainsi que les parties intéressées peuvent être entendus par la commission soit contradictoirement, soit séparément si cette dernière le juge opportun. Ils peuvent se faire assister par un avocat ou un défenseur syndical mais ne peuvent se faire représenter.

Les séances de la CCPNI ne sont pas publiques. Les débats sont confidentiels. La commission délibère sur-le-champ hors la présence des parties.

En cas de position unanime entre le collège patronal et le collège salarié, un procès-verbal de l'avis adopté est établi.

L'avis est annexé à la convention collective concernée et déposé auprès des services compétents. À défaut d'accord, le procès-verbal établi informe le ou les auteur(s) de la saisine que la commission n'est pas parvenue à une position unanime et expose les différents points de vue exprimés.

Dans le cadre de la conciliation, le procès-verbal constatant la conciliation des parties consécutive à un conflit collectif engage les parties.

Le procès-verbal est communiqué aux parties dans un délai maximum de 45 jours.

### **Modalités de transmission des accords d'entreprise à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation**

L'employeur transmet, dans le mois qui suit, à la commission les accords relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps, conclus dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux comme dans les entreprises qui en sont dépourvues.

Elle informe le ou les autre(s) signataire(s) de cette transmission.

Ces accords sont transmis à l'adresse mail suivante : [cgi@cgi-cf.com](mailto:cgi@cgi-cf.com) selon les modalités prévues par la loi.

Le secrétariat de la convention collective nationale accuse réception des conventions et accords transmis. »

## Article 2

Les dispositions de l'article 8 de la convention collective sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

### « Article 8 | *Participation des délégués des organisations de salariés aux réunions paritaires*

Les délégués des organisations de salariés, désignés pour participer aux réunions paritaires décidées d'un commun accord entre les signataires de la présente convention, se verront accorder les autorisations d'absence nécessaires. Ils seront remboursés de leurs frais de déplacement et indemnités de leurs salaires selon les conditions et modalités suivantes :

- nombre de délégués : 3 par grande centrale syndicale dont 2 peuvent venir d'une région éloignée de plus de 250 km, le trajet du 3<sup>e</sup> ne devant pas excéder 250 km ;
- frais de déplacement sur présentation des justificatifs : remboursement des frais de déplacement :
  - train : tarif 1<sup>re</sup> classe SNCF ;
  - avion : si le prix ne dépasse pas le coût du trajet SNCF 1<sup>re</sup> classe ;
  - voiture : si le prix ne dépasse pas le coût du trajet SNCF 1<sup>re</sup> classe. Le remboursement est effectué sur la base du barème fiscal automobile puissance 5 CV pour un kilométrage de 5 000 km par an et du justificatif du trajet Mappy ;
  - parking (gare de départ)/ticket de transport en commun : frais réels ;
- indemnité forfaitaire d'hôtel et de repas pour les délégués dont le trajet dépasse 250 km : trente fois le minimum garanti ;
- indemnité forfaitaire de repas : sept fois le minimum garanti ;
- temps de préparation aux réunions paritaires de branche : afin que les salariés qui négocient au niveau de la branche aient la possibilité d'exercer au mieux leurs missions, ils bénéficient de la prise en charge financière par la CGI de 1 demi-journée de temps de préparation en amont des réunions paritaires (CPN) organisées par la branche et à laquelle ils sont convoqués, dans les conditions suivantes :
  - prise en charge du salaire réel chargé dans la limite de 96 € la demi-journée ;
  - 5 demi-journées par an au maximum (1 demi-journée étant valorisée à 3,5 heures) ;
  - limité à deux représentants désignés par organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

Une copie des convocations adressées aux salariés est transmise dès réception par ceux-ci aux entreprises qui les emploient. La prise en charge par la CGI se fera sur présentation des justificatifs par l'entreprise. »

## Modification du titre II « Exercice du droit syndical et liberté d'opinion des salariés »

## Article 3

Les dispositions de l'article 13 de la convention collective sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

### « Article 13 | *Exercice du droit syndical*

a) Autorisation d'absence pour exercice d'un mandat syndical

Les salariés exerçant des fonctions statutaires dans les organisations syndicales obtiendront, sur présentation d'un document écrit émanant de ceux-ci et après préa-



vis d'au moins 6 jours ouvrables, l'autorisation d'absence nécessaire non rémunérée pour assister aux réunions statutaires desdites organisations.

Les absences des membres des organismes notamment visés aux arrêtés du 20 mai 1980 et du 17 juillet 2017 fixant la liste des commissions, conseils ou comités administratifs ou paritaires appelés à traiter des problèmes d'emploi et de formation ou jurys d'examen donnant droit à autorisation d'absence de la part des employeurs, justifiées par l'exercice de leurs fonctions, ne nécessiteront aucune autorisation particulière, et n'entraîneront aucune diminution de la rémunération et des avantages correspondants.

#### b) Section syndicale

Peut constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation de ses intérêts tels que définis légalement :

- chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel, qui est représentatif, ou non dans l'entreprise (syndicat ayant nommé un représentant de la section syndicale) ;
- chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.

L'affichage des communications syndicales, qui ne devront prendre en aucun cas un caractère ou un ton injurieux ou diffamatoire, s'effectuera conformément à la loi, un exemplaire devant être transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.

Des panneaux d'affichage de dimensions suffisantes, dans chaque établissement ou agence dans toute la mesure du possible, distincts de ceux affectés aux communications du comité social et économique, seront réservés à chaque organisation syndicale. Ces panneaux seront en règle générale apposés à l'intérieur de l'établissement dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel.

Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.

À défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

- être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
- ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
- préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

Les questions touchant à la collecte des cotisations, aux publications et tracts de nature syndicale seront réglées conformément à la loi.

#### c) Local

Le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local conformément à la loi. L'aménagement comportera au minimum une table, des chaises en nombre suffisant ainsi qu'un meuble de rangement fermant à clef et les moyens de communication nécessaires, à savoir un téléphone comportant une ligne extérieure et une connexion Internet.

En outre, dans les entreprises de moins de 200 salariés, non visées par la loi, les sections syndicales bénéficieront du local du comité social et économique, sous réserve de l'accord de celui-ci.

#### d) Délégué syndical

Les crédits d'heures seront réglés conformément à la loi.

Un délégué syndical supplémentaire est désigné dans les entreprises d'au moins 500 salariés lorsque les conditions prévues à l'article L. 2143-4 du code du travail sont remplies.

Chaque syndicat représentatif pourra désigner un délégué syndical central d'entreprise distinct ou non du délégué d'établissement en vue d'exercer des fonctions de délégué syndical central d'entreprise lorsque, en application de l'article L. 2143-5 du code du travail l'entreprise comporte au moins 2 établissements de 50 salariés, ou plus, chacun.

Dans les entreprises à partir de 500 salariés, il est institué au profit du délégué syndical central d'entreprise (et/ou du délégué syndical national, du référent, du coordonnateur, du coordinateur) cumulant cette fonction avec celle de délégué d'établissement, un crédit d'heures forfaitaire semestriel supplémentaire de 30 heures.

Ce crédit inclut le crédit global supplémentaire institué par l'article L. 2143-16 du code du travail pour la préparation de la négociation annuelle d'entreprise.

Dans le cas où un salarié est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale pour laquelle il a été régulièrement mandaté, et dans la limite de 4 ans, l'absence entraînera la suspension du contrat de travail. Au-delà de ces 4 ans, l'absence entraînera la rupture du contrat, assortie d'une priorité de réembauchage dans son emploi ou un emploi équivalent.

Cette priorité pourra être exercée pendant 6 mois à compter de l'expiration du mandat de l'intéressé à condition que la demande de réembauchage ait été présentée au plus tard dans le mois suivant l'expiration du mandat. L'intéressé bénéficiera de tous les droits qu'il avait au moment de son départ de l'établissement, notamment ceux liés à l'ancienneté.

Les entreprises qui le souhaitent pourront faire application du dispositif de mobilité sécurisée prévue à l'article L. 1222-12 du code du travail. »

### **Modification du titre III « Délégués du personnel »**

#### **Article 4**

Le titre III de la convention collective est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

#### **« Titre III Comités sociaux et économiques dans les entreprises de 11 à 49 salariés**

##### **Article 15**

Le personnel élit les membres du comité social et économique dans les établissements dans les conditions prévues par la loi.

##### **Article 16**

Les seuils d'effectifs sont déterminés par les textes légaux et réglementaires.

### **Article 17 | Organisation des élections.**

L'organisation des élections sera réglée conformément à la loi. À défaut d'un délai différent fixé par le protocole d'accord, la liste des candidats sera déposée à la direction au moins 15 jours francs avant la date des élections.

### **Article 18 | Panneaux d'affichage.**

Des emplacements spéciaux sont réservés pour les listes des candidats, pendant la période prévue pour les opérations électorales (c'est-à-dire à compter de la fixation de la date du scrutin), pour affichage des communications, à savoir :

1. Avis du scrutin.
2. Listes électorales par collège.
3. Textes concernant le nombre d'élus, les conditions d'électorat et d'éligibilité, les élections et les voies de recours possible.
4. Listes des candidats.
5. Procès-verbaux des opérations électorales.
6. Communications relatives aux élections, diffusées par les listes de candidats.

### **Article 19 | Bureau de vote**

Le bureau électoral de chaque section est composé, pour chaque collège, de 3 électeurs : les 2 salariés électeurs les plus âgés, et le salarié électeur le plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartient au plus âgé. Le bureau est assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par 1 ou plusieurs employés désignés par la direction : lorsque le bureau a une décision à prendre, les employés qui l'assistent n'ont que voix consultative. Le protocole d'accord prévoira les modalités de présence d'observateurs aux opérations de vote. Les membres du personnel concernés ne subiront aucune réduction de salaire de ce fait.

### **Article 20 | Modalités de vote**

Les modalités de vote sont fixées dans les protocoles d'accords préélectoraux, dans le respect de la législation en vigueur. À défaut de protocole d'accord préélectoral, les dispositions légales s'appliqueront.

### **Article 21 | Règles de dépouillement**

Au 1<sup>er</sup> tour de scrutin, les listes sont établies par :

- les organisations syndicales représentatives ;
- celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ;
- et les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.

Si le nombre des suffrages valablement exprimés est inférieur à la moitié du nombre des électeurs inscrits, ou en cas de carence de candidats au 1<sup>er</sup> tour, il est procédé dans un délai de 15 jours, à un second tour de scrutin ; les électeurs peuvent voter alors pour des listes autres que celle présentées par les organisations syndicales.

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral. Le nombre de voix recueillies par une liste est égal au nombre total des voix obtenues par chacun des candidats de cette liste

divisé par le nombre de ses candidats. Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège divisé par le nombre de sièges à pourvoir, conformément à la jurisprudence reconnue en la matière au moment de la signature de la convention collective.

Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucun siège ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restant sont attribués sur la base de la plus forte moyenne. À cet effet, le nombre de voix obtenues par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges attribués à la liste.

Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le 1<sup>er</sup> siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne. Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier. Dans le cas où 2 listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si 2 listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des 2 candidats susceptibles d'être élus. Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin et ses résultats sont consignés dans un procès-verbal signé par les membres du bureau.

Une copie du procès-verbal est remise à chaque représentant de liste dans les 48 heures ouvrées ainsi qu'à l'inspecteur du travail. Dans le mois suivant les élections, les entreprises feront parvenir les résultats au centre de traitement des élections professionnelles ou les renseigneront sur le site internet du gouvernement.

### **Article 22 | Heures de délégation**

L'attribution et l'utilisation des heures de délégation s'effectuent dans les conditions prévues par la loi.

Le temps passé aux réunions, ordinaires et extraordinaires du comité, et de ses commissions, dans ce cas dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou à défaut par décret, ne s'impute pas sur le crédit des titulaires, ou des suppléants lorsqu'ils remplacent un titulaire absent.

La loi ne prévoit pas de délai pour qu'un représentant quitte son poste de travail, il est néanmoins extrêmement souhaitable que les représentants préviennent de leur absence le plus tôt possible, afin que leur remplacement puisse être assuré. Au sein de chaque entreprise, une concertation pourra s'établir entre l'employeur et les représentants du personnel afin de fixer un délai raisonnable, sauf situation exceptionnelle.

### **Article 23 | Local**

Dans chaque établissement, la direction doit mettre à la disposition des membres du comité social et économique le local et le matériel nécessaires pour leur permettre de remplir leurs missions et notamment de se réunir.

### **Article 24 | Licenciement**

Les conditions de licenciement des membres du comité social et économique sont celles prévues par les dispositions légales et réglementaires. »

## **Modification du titre IV « Comités d'entreprise »**

### **Article 5**

Le titre IV de la convention collective est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Titre IV Comités sociaux et économiques dans les entreprises d'au moins 50 salariés

## Article 25

Le statut des comités sociaux et économiques est régi par les dispositions particulières de la présente convention qui complètent les dispositions légales.

## Article 26 | *Composition du comité*

Le comité social et économique comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel composée dans les conditions légales et réglementaires. Les modalités concernant les élections sont celles prévues aux articles 18, 19, 20, et 21 de la présente convention.

## Article 27 | *Comités sociaux et économiques d'établissement et comité social et économique central d'entreprise*

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il est créé sous réserve des seuils d'effectifs légaux et réglementaires des comités d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise.

Les comités d'établissement disposent des mêmes attributions que les comités centraux dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements.

## Article 28 | *Attributions et pouvoirs*

Les attributions et pouvoirs des comités sociaux et économiques sont réglés conformément aux dispositions légales et réglementaires. Les modalités de mise en œuvre pratique des aménagements à la durée du travail sont faites dans le respect des attributions du comité social et économique. Les réalisations effectives intéressant la durée du travail et l'incidence des dispositions prises sur l'emploi et les coûts font l'objet d'un compte rendu annuel.

Sur la base de ce compte rendu, chaque entreprise ou établissement procédera à une programmation annuelle indicative, ajustée en tant que de besoin en cours d'année, des aménagements collectifs du temps de travail, soit :

- durée hebdomadaire et quotidienne du travail ;
- période et amplitude effective de modulation ;
- organisation des roulements et horaires décalés ;
- périodes et modalités des congés payés ;
- jours fériés et chômés dans l'entreprise ou l'établissement.

Cette programmation sera établie suivant les procédures habituelles de discussion de chaque entreprise ou établissement dans le respect des attributions des institutions représentatives du personnel.

Dans toute la mesure du possible, les parties s'emploieront à ce que cette programmation s'inscrive dans l'esprit du préambule du 19 mars 1982, tire les enseignements des réalisations de l'année précédente et fasse l'objet d'un accord.

La programmation retenue sera portée par écrit à la connaissance du comité social et économique, des délégués syndicaux de l'entreprise ou de l'établissement et du personnel lui-même au moins 15 jours avant la date prévue pour sa mise en application.

## Article 29 | *Fonctionnement*

Le comité détermine dans un règlement intérieur les modalités de son fonctionnement pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par la loi.

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire et, sauf cas d'urgence, communiqué aux membres 6 jours ouvrables au moins avant la séance, en même temps que les documents afférents.

Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation.

Les procès-verbaux consignant les différentes délibérations et déclarations sont établis par le secrétaire et communiqués aux membres de droit du comité en vue de leur adoption. Une fois adopté, le procès-verbal peut être affiché et diffusé dans l'entreprise.

Le temps passé par un membre suppléant au lieu et place d'un titulaire s'impute sur le crédit d'heures de ce titulaire, toutes les fois qu'il ne s'agit pas de séances du comité ou de réunions d'information préparatoires à ladite séance. Les suppléants ont la possibilité d'assister les titulaires aux réunions préparatoires, ainsi que le représentant syndical.

### **Article 30 | Commissions**

Pour faciliter l'examen des problèmes particuliers, le comité social et économique peut créer des commissions dans les conditions prévues par la loi.

Les commissions créées au sein du comité sont composées de membres élus du comité et de membres du personnel. Ces derniers sont experts et techniciens appartenant à l'entreprise prévus par l'article L. 2315-45 du code du travail.

La composition des commissions doit, dans toute la mesure du possible, refléter la composition du comité. Toute facilité sera accordée aux membres des commissions n'appartenant pas au comité pour l'exercice de leurs fonctions.

Le temps passé aux séances des commissions leur sera payé comme temps de travail conformément à l'accord conclu entre le comité social et économique et le chef d'entreprise.

### **Article 31 | Subvention au comité social et économique**

Outre la subvention de fonctionnement légale, l'employeur met à la disposition du comité un local aménagé (c'est-à-dire pourvu au minimum d'une table et de chaises en nombre suffisant ainsi que d'un meuble de rangement fermant à clef) et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions. La subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sous réserve des dispositions légales, est au moins égale à 0,60 % de la masse salariale brute.

### **Article 32**

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle aux dispositions concernant le fonctionnement et les pouvoirs des comités sociaux et économiques qui résultent d'accords collectifs ou d'usage. »

## **Modification du titre VIII « Hygiène et sécurité »**

### **Article 6**

Les dispositions de l'article 57 de la convention collective sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

#### **« Article 57**

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différents établissements. Elles se tiendront en étroites relations pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des travailleurs, améliorer leurs conditions d'hygiène du travail et augmenter le climat de prévention.



Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, notamment en ce qui concerne les missions et le fonctionnement des comités sociaux et économiques en matière de santé, sécurité et conditions de travail. »

## Article 7

Les dispositions de l'article 57 *bis* sont modifiées comme suit :

### « Article 57 *bis* | *Formation en santé, sécurité et conditions de travail des membres du comité social et économique*

Les dispositions suivantes, établies en application de l'article L. 2315-18 du code du travail, déterminent les conditions dans lesquelles les membres de la délégation du personnel du comité social et économique bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

#### 1. Bénéficiaires

Bénéficient de ces dispositions les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, les suppléants et les représentants syndicaux au CSE, qui n'ont pas reçu de formation à ce titre, ainsi que les référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

#### 2. Nature de la formation

La formation dont bénéficient les membres précédemment cités a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et à analyser les conditions de travail. Cette formation qui revêt un caractère théorique et pratique, tend à initier ceux qui en bénéficient aux méthodes et aux procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Elle est dispensée à chaque intéressé selon un programme qui tient compte, entre autres, des caractéristiques de la profession et des caractères spécifiques de son entreprise.

#### 3. Conditions d'exercice du droit au stage de formation

##### a) Durée du stage de formation.

La durée du stage de formation est d'une durée minimale de :

- 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés.

##### b) Demande de stage de formation

Le membre du comité social et économique qui entend bénéficier d'un stage de formation en fait la demande à son employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite bénéficier d'un stage, la durée de celui-ci, son prix ainsi que le nom de l'organisme qui serait chargé de l'assurer.

La demande de stage doit être présentée au moins 30 jours avant le début de celui-ci. À sa date de présentation, elle est imputée par priorité sur le contingent de bénéficiaires de formation économique, sociale et syndicale fixé par arrêté ministériel, conformément à l'article R. 2315-17 du code du travail.

Dans les 2 cas, les jours peuvent être répartis entre plusieurs membres du comité social et économique. L'effectif à prendre en considération est celui qui précède la désignation des membres du comité social et économique. Toutefois, l'employeur peut reporter le stage, si l'absence du salarié est susceptible d'avoir à la date prévue

des conséquences préjudiciables au service de la clientèle ou à la bonne marche de l'entreprise. Cette faculté de report ne peut être exercée qu'une fois vis-à-vis d'une même demande, et dans la limite de 6 mois.

La réponse de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande.

#### **4. Organismes chargés d'assurer la formation**

Il pourra être fait appel pour la formation des membres du comité social et économique :

- soit à des organismes figurant sur une liste arrêtée par le ministre chargé du travail selon la procédure prévue à l'article R. 2145-3 du code du travail ;
- soit à des organismes agréés par le préfet de région selon la procédure prévue à l'article R. 2315-8 du code du travail.

#### **5. Prise en charge de la rémunération des stagiaires et des frais afférents à la formation**

a) La rémunération des stagiaires est maintenue par l'employeur dans la limite fixée au paragraphe 3 a.

b) Dans les mêmes limites, l'employeur prend également en charge les frais afférents à la formation, comme suit :

- frais de déplacement : à concurrence du tarif de seconde classe des chemins de fer, applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu où est dispensée la formation ;
- frais de séjour : à concurrence du montant de l'indemnité de mission fixée en application de l'article 9 du décret du 10 août 1966 ;
- rémunération des organismes de formation : à concurrence d'un montant qui ne peut dépasser, par jour et par stagiaire, l'équivalent de trente-six fois le montant horaire du salaire minimum de croissance.

c) Les dépenses de rémunération des organismes de formation et les frais de déplacement et de séjour exposés par les stagiaires ne s'imputent pas sur la participation au développement de la formation professionnelle continue.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, les dépenses engagées au titre de la rémunération du temps de formation des stagiaires sont déductibles dans la limite de 0,08 % du montant des salaires payés pendant l'année en cours, du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue. »

### **Article 8**

Les dispositions de l'article 57 *ter* sont modifiées comme suit :

#### **« Article 57 *ter* | Formation des membres du comité social et économique**

Les employeurs sont incités à prendre en considération leur besoin de formation en la matière. »

### **Article 9 :**

Les dispositions de l'article 58 sont modifiées comme suit :

#### **« Article 58 | Matériel de protection**

Les employeurs s'engagent à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection et à rechercher en accord avec les commissions d'hygiène et de sécurité ou les



membres élus du comité social et économique les moyens les plus appropriés pour assurer de manière collective la sécurité des salariés. »

#### **Article 10 | Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 11 | Révision de l'accord**

Le présent avenant peut être révisé selon les dispositions prévues aux articles L. 2222-5, L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail.

Les parties signataires conviennent en outre de se réunir en cas de modifications législatives ou réglementaires ayant une incidence directe ou indirecte sur les dispositions contenues dans le présent avenant et de nature à remettre en cause ses modalités d'application.

#### **Article 12 | Publicité**

Le présent avenant fera l'objet des formalités d'affichage et de dépôt prévues par la loi.

Son extension sera sollicitée par la partie patronale.

*Fait à Paris le 5 mai 2020.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 11 mars 2020**

relatif à la promotion ou conversion par alternance « Pro-A »

NOR : ASET2050545M

IDCC : 1978

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

**PRODAF ;**

**SNPCC ;**

**FFAF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FS CFDT ;**

**FCS UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 modifie la période de professionnalisation et crée la promotion ou reconversion par alternance « Pro-A ».

Le présent accord a pour objet de définir la liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » dans la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, et de préciser les modalités de mise en œuvre de la promotion ou reconversion par l'alternance compte tenu des spécificités de la branche.

**Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application du présent accord**

Le présent accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1.1 de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue, modifiée par l'avenant n° 12 du 7 avril 2016 étendu. Le champ d'application du présent accord étant national, il s'applique en Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, et à Saint-Pierre-et-Miquelon, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## **Article 2 | *Objet de la « Pro-A »***

La promotion ou reconversion par alternance « Pro-A » a pour objet de favoriser l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salarié(e)s au travers d'un parcours de formation individualisé alternant enseignements théoriques et activité professionnelle.

Elle permet aux salariés de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

## **Article 3 | *Durée de l'action de professionnalisation***

Conformément aux dispositions en vigueur du code du travail, la durée de l'action de professionnalisation dans le cadre d'une promotion ou reconversion par alternance est comprise entre 6 et 24 mois pour l'ensemble des publics éligibles au dispositif.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-11 du code du travail.

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. 6224-1 du code du travail.

## **Article 4 | *Durée de l'action de formation***

Conformément aux dispositions en vigueur du code du travail, la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques dans le cadre de la promotion ou reconversion par alternance est comprise entre 15 % et 50 % de la durée totale du contrat pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au dispositif.

## **Article 5 | *Public visé***

La reconversion ou la promotion par alternance concerne, notamment dans la branche :

- les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Les salariés visés sont ceux n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la 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 6 | *Qualifications visées***

La reconversion ou la promotion par alternance a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par :

- un diplôme ou titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective des fleuristes, de la vente et des services aux animaux familiers

## **Article 7 | Liste des certifications professionnelles éligibles dans la branche**

La liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A », définie ci-dessous, tient compte des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Ces certifications professionnelles ont été ciblées par les partenaires sociaux afin de répondre aux besoins de reconversion des salariés de la branche, vers des activités, qui permettent de faire face à la transformation et à l'évolution des métiers.

### **Secteur 1 Fleuristes**

CAP fleuriste.

BP fleuriste.

BTM fleuriste.

BM fleuriste.

CQP assistant fleuriste.

### **Secteur 2 Vente des animaux familiers**

CQP vendeur en animalerie.

Bac pro technicien conseil vente en animalerie.

BEPA option services spécialité vente d'animaux de compagnie, de produits et d'accessoires d'animalerie.

BTSA technico-commercial « animaux d'élevage et de compagnie ».

### **Secteur 3 Services des animaux familiers**

BPA travaux de l'élevage canin et félin.

CTM toiletteur canin et félin.

Agent cynophile de sécurité.

CQP agent animalier – gardien d'animaux.

CQP assistant toiletteur.

Musher conducteur de chiens attelés.

Bac pro conduite et gestion d'une entreprise du secteur canin et félin.

BP option éducateur canin.

BTM toiletteur canin et félin.

BPREA (élevage canin et félin).

BM éducateur – comportementaliste canin – félin.

BTSA technico-commercial animaux d'élevage et de compagnie.

DEJEPS mention attelages canins.

La présente liste vise les certifications professionnelles susceptibles de répondre aux évolutions identifiées en termes de diversification des modes de vente et de créations florales et accessoires (pour le secteur 1 « fleuristes »), ou en termes de diversification des conseils et de la vente et du bien-être des animaux (pour le secteur 2 « VAF »), ou en termes de bien-être de l'animal, loisirs, comportement animal, et nouvelles formes de garde d'animaux (pour le secteur 3 « SAF »).

## **Article 8 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

L'objet du présent accord concerne toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif. En effet, les actions de professionnalisation des dispositifs d'alternance s'appliquent aux entreprises indépendamment du nombre de leurs salariés.

Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

En outre, il est ici rappelé, que la branche est majoritairement composée d'entreprises de moins 50 salariés.

## **Article 9 | Durée du présent accord. Révision. Dénonciation. Entrée en vigueur, dépôt et extension**

Le présent accord est conclu à durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail et entrera en vigueur le lendemain de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

*Fait à Paris, le 11 mars 2020.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 3 du 11 mars 2020**

à l'accord du 14 juin 2017  
relatif à la formation professionnelle (annexe 2)

NOR : ASET2050547M

IDCC : 1978

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

**PRODAF ;**

**SNPCC ;**

**FFAF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CSFV CFTC ;**

**FS CFDT ;**

**FEC FO,**

d'autre part,

Vu la réforme de la formation professionnelle introduite par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 ;

Vu l'accord de désignation d'un OPCO en date du 13 mars 2019 étendu dans la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la branche, réunis en CMPPNI, ont décidé d'actualiser et de modifier l'annexe II de l'accord national sur la formation professionnelle du 14 juin 2017 étendu, relative au financement de la formation professionnelle.

En conséquence, l'annexe II dudit accord est modifiée dans les conditions ci-après définies.

**Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application du présent avenant**

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées à l'article 1.1 de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue, modifié par l'avenant n° 11 du 8 décembre 2011 étendu.

## **Article 2 | Dispositions particulières concernant les entreprises de moins de 50 salariés**

Des dispositions particulières concernant ces entreprises sont prévues à l'article 3 ci-dessous relatif aux taux des contributions conventionnelles.

Pour les autres dispositions, celles-ci résultent des règles légales et réglementaires applicables à l'ensemble des entreprises de la branche, dans les conditions prévues par ces règles.

## **Article 3**

Modification de l'annexe 2 intitulée « Financement de la formation professionnelle » de l'accord national sur la formation professionnelle du 14 juin 2017 étendu.

L'annexe 2 intitulée « Financement de la formation professionnelle » de l'accord sus-désigné est modifiée et remplacée par le texte suivant, à la date d'entrée en vigueur du présent avenant :

### **« Annexe 2 Financement de la formation professionnelle**

#### **1. Contribution légale**

Conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et à l'accord national du 13 mars 2019 étendu portant désignation d'un OPCO, les entreprises de la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers versent à l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, OPCO de la branche, une contribution légale unique calculée sur la masse salariale au titre de la formation continue de leurs salariés et de l'alternance. Cette contribution sera recouvrée ultérieurement par l'Urssaf, selon les conditions légales et réglementaires.

Cette contribution est gérée par France compétences, selon les modalités prévues par les lois et règlements.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, la contribution unique à la formation continue et à l'alternance, comporte deux volets : la contribution à la formation professionnelle et la taxe d'apprentissage. Son montant varie en fonction de l'effectif de l'entreprise, calculé au 31 décembre, tous établissements confondus, selon la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile.

#### ***Contribution à la formation professionnelle***

1. Pour les entreprises de moins de 11 salariés, la contribution légale est fixée à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

2. Pour les entreprises de 11 salariés et plus, la contribution légale est fixée à 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

La contribution à la formation professionnelle est dédiée au financement de l'alternance, du conseil en évolution professionnelle, du développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés, du compte personnel de formation et de la formation des demandeurs d'emploi.

#### ***Taxe d'apprentissage***

Son taux est fixé à 0,68 % des salaires bruts versés au cours de l'année d'imposition (0,44 % dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle).

#### **2. Contribution dédiée au financement du CPF pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée**

Sauf exceptions réglementairement prévues, toutes les entreprises sans considération d'effectifs, ayant occupé des salariés sous contrat à durée déterminée pendant l'année de référence, sont redevables d'une contribution spécifique destinée au financement du compte personnel de formation (CPF) de ces salariés.

Cette contribution, égale à 1 % des rémunérations payées pendant l'année de référence, aux salariés sous contrat à durée déterminée, est versée à l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, OPCO de la branche, puis recouvrée ultérieurement par l'Urssaf selon les dispositions légales et réglementaires.

### 3. Les contributions conventionnelles

Les taux des contributions conventionnelles en complément des contributions légales sont fixés de la manière suivante :

- pour les entreprises de moins de 11 salariés : 0,05 % ;
- pour les entreprises de 11 à moins de 50 salariés : 0,10 %
- pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés : 0,15 % ;
- pour les entreprises de 300 salariés et plus : 0,25 %.

Les contributions conventionnelles au titre du développement de la formation, calculées sur les rémunérations versées au cours de l'année de référence, sont versées à l'OPCO des entreprises de proximité et mutualisées dans une section dédiée à cet effet. Elles sont utilisées conformément aux orientations de la CPNEFP de la branche.

### 4. Les contributions volontaires

Les entreprises qui souhaitent disposer de « moyens » supplémentaires peuvent verser volontairement une contribution conventionnelle supplémentaire à l'OPCO des entreprises de proximité.

Les contributions volontaires supplémentaires au titre du développement de la formation sont gérées au sein d'une section comptable spécifique. »

## **Article 4 | Dispositions finales : durée, révision et dénonciation, entrée en vigueur, dépôt et formalités, extension**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail et entrera en vigueur le lendemain de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

*Fait à Paris, le 11 mars 2020.*

(Suivent les signatures.)



**Avenant rectificatif du 11 mars 2020**

à l'avenant n° 1 du 12 décembre 2018 à l'accord du 14 juin 2017  
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2050546M

IDCC : 1978

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

**PRODAF ;**

**SNPCC ;**

**FFAF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CSFV CFTC ;**

**FS CFDT ;**

**FCS UNSA ;**

**FEC FO ;**

**FCDS CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'avenant n° 1 du 12 décembre 2018 à l'accord du 14 juin 2017 relatif aux certificats de qualification professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, a été étendu par arrêté ministériel du 26 juillet 2019, paru au *Journal officiel* du 10 août 2019.

En raison des observations présentées dans l'arrêté d'extension et pour permettre une meilleure lisibilité du texte initial, les partenaires sociaux de la branche ont décidé, en CMPPNI, de négocier et signer le présent avenant rectificatif à l'avenant n° 1 du 12 décembre 2018.

## Article 1<sup>er</sup> | *Classement des CQP*

L'article 1-E de l'avenant n° 1 du 12 décembre 2018, intitulé « Classement des CQP » est modifié et remplacé par le texte ci-dessous :

« Lors de la création ou de la révision d'un CQP, la CPNEFP le classe, conformément au cadre national des certifications professionnelles définies par le décret n° 2019-14 du 18 janvier 2019, dans l'une des catégories suivantes :

- CQP catégorie A : pour être inscrit en catégorie A par la CPNEFP, un CQP validé devra comporter des caractéristiques correspondantes au moins aux exigences du niveau 3 défini par le cadre national des certifications professionnelles ;
- CQP catégorie B : pour être inscrit en catégorie B par la CPNEFP, un CQP validé devra comporter des caractéristiques correspondantes au moins aux exigences du niveau 4 défini par le cadre national des certifications professionnelles ;
- CQP catégorie C : pour être inscrit en catégorie C par la CPNEFP, un CQP validé devra comporter des caractéristiques correspondantes au moins aux exigences du niveau 5 défini par le cadre national des certifications professionnelles ;
- CQP catégorie D : pour être inscrit en catégorie D par la CPNEFP, un CQP validé devra comporter des caractéristiques correspondantes au moins aux exigences du niveau 6 défini par le cadre national des certifications professionnelles, voire du niveau 7 ou 8 suivant décret. »

## Article 2 | *Accès aux CQP*

L'avant-dernier paragraphe est modifié et remplacé par le paragraphe suivant :

« Lorsque les actions de formation sont mises en œuvre notamment dans le cadre du CPF, les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des connaissances et des compétences sont pris en charge, dans les conditions déterminées par les lois et règlements en vigueur, par la Caisse de dépôt et de consignations ou par l'OPCO désigné par la branche. »

## Article 3 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

L'objet du présent avenant concerne toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif. En effet, les CQP ont un objet d'intérêt général, et sont destinés à s'appliquer aux entreprises, et à leurs salariés, indépendamment de leur effectif. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

En outre, il est ici rappelé, que la branche est majoritairement composée d'entreprises de moins de 50 salariés, dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent avenant.

## Article 4 | *Durée du présent avenant. Révision et dénonciation. Formalités de dépôt, de publicité et d'extension. Entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent avenant est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la date de parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension. Toutefois, s'agissant d'un avenant rectificatif permettant sa mise en

conformité aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, ces dernières sont applicables de droit, nonobstant l'extension demandée.

*Fait à Paris, le 11 mars 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3014 | Convention collective nationale

IDCC : 2336 | **ORGANISMES GESTIONNAIRES DE FOYERS ET SERVICES  
POUR JEUNES TRAVAILLEURS**

**Accord n° 18 du 28 novembre 2019**  
relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage

NOR : ASET2050549M

IDCC : 2336

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

**CNEA ;**

**SOLIHA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans la mesure où les accords n° 13 et n° 14 ainsi que leurs avenants de prorogation arrivent à échéance, l'accord n° 18 vise à reposer et inscrire les nouvelles dispositions conventionnelles en matière de formation professionnelle au sein de la branche des FSJT. Cet accord supprime l'avenant n° 44, qui avait modifié l'accord n° 13. Il modifie et remplace les articles 12.2 et 12.7 de la convention collective nationale.

Il ne supprime ni ne modifie aucune disposition relative à la formation professionnelle de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM, annexée à la convention collective nationale FSJT depuis le 24 août 2019.

### **Préambule**

La loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » rénove le système de la formation professionnelle : financement, gouvernance, dispositifs de formation, modalités de collecte et de gestion des fonds sont impactés.

Dans ce contexte rénové, les partenaires sociaux de la branche des foyers et services pour jeunes travailleurs (FSJT) décident de faire évoluer les dispositions conventionnelles relatives à la formation professionnelle et à l'apprentissage de manière à donner les moyens et les outils aux entreprises et aux salariés de relever ces nouveaux enjeux.

Les partenaires sociaux de la branche FSJT réaffirment que la formation professionnelle continue est essentielle à l'évolution tant des salariés que des entreprises gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs.

Pour les salariés, elle leur permet d'élaborer et de sécuriser de véritables parcours professionnels.

Pour l'entreprise, la formation professionnelle participe à sa pérennité. Organisation apprenante, elle développe ainsi l'adhésion au projet et la cohésion par le développement des compétences, l'amélioration du service aux usagers, la capacité d'anticipation et d'adaptation à un environnement en constante évolution.

Par conséquent, le projet de formation de la branche visera à :

- accompagner et vivifier l'orientation des politiques de formation mises en œuvre dans le cadre des plans de développement des compétences des entreprises gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs ;
- permettre l'accès des salariés à des actions de développement des compétences dans le cadre des différents dispositifs existants ;
- développer la professionnalisation spécifique des salariés, qui, malgré leur expérience professionnelle, accusent un déficit de qualification adaptée dans l'emploi occupé ou prévu ;
- développer l'insertion professionnelle des jeunes ;
- assurer une veille prospective (nationale et régionale) sur l'évolution des métiers, de l'emploi, des qualifications et des compétences, via la sous-commission « Observatoire et certification » ;
- mettre en œuvre les moyens nécessaires facilitant les parcours professionnels entre les différents métiers de la branche mais aussi entre les différents secteurs d'activité connexes.

Pour ce faire, il convient notamment de :

- mettre en œuvre des mesures spécifiques pour les emplois non qualifiés ;
- valoriser les démarches de formation.

Le présent accord s'applique uniquement et exclusivement à l'ensemble des foyers et services pour jeunes travailleurs relevant de la convention collective nationale des FSJT. Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent accord ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Pour répondre à tous ces objectifs, les partenaires sociaux conviennent ce qui suit.

## **Titre I<sup>er</sup> Politiques et moyens techniques**

### **Article 1<sup>er</sup> | La commission paritaire nationale emploi et formation**

#### **1.1. Rôle et attribution de la CPNEF**

Compte tenu de la dynamique emploi/formation recherchée par les partenaires sociaux au niveau de la branche FSJT, il s'est avéré primordial de rappeler le rôle politique de la commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF), dont la composition et une partie de ses objectifs sont fixées à l'article 2.3 de la convention collective nationale des FSJT.

Elle participe activement à l'élaboration, à la déclinaison et au suivi de la politique de formation professionnelle initiale et continue des salariés de la branche en lien avec les orientations générales définies au sein de la CPPNI. Elle collaborera et développera des partenariats tant au niveau national qu'au niveau régional avec toute instance/organisation qui répond aux priorités fixées par les partenaires sociaux.

La CPNEF a ainsi pour objectifs notamment :

- de renforcer les moyens de réflexion et d'action dans le champ des entreprises gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs, dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle, notamment par la reconnaissance des qualifications initiales ou acquises ;
- de rechercher et mettre en place les moyens nécessaires à l'application de cette politique ;
- de développer les certifications et qualifications de branche en lien avec celles de l'État et des branches connexes de manière à pouvoir proposer des offres de formation adaptées aux salariés dans le cadre de leurs parcours professionnels ;
- de renforcer les capacités d'insertion ou de réinsertion professionnelles des salariés par le développement des connaissances, des compétences et des qualifications ;
- d'identifier les besoins en compétences ;
- de mener une réflexion de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences tout en prenant toutes les mesures et décisions nécessaires pour y parvenir : éclairage auprès des entreprises et des salariés sur les tendances d'évolutions de l'environnement économique, démographique, réglementaire et technologique, accompagnement par l'activation des ressources des outils de la branche, information sur l'emploi par bassin d'emploi ;
- de mener et développer une politique de certifications professionnelles.

D'une manière générale, elle :

- arrête et propose les axes de développement de la politique de formation professionnelle ;
- met à disposition des ressources supplémentaires via une mutualisation des fonds ;

## **1.2. Sous-commission « Observatoire et certification »**

Au sein de la CPNEF il est mis en place :

Une sous-commission « Observatoire et certification » : cette sous-commission sera composée de :

- deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national ;
- un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ de la convention collective.

Le secrétariat de la sous-commission « Observatoire et certification » sera assuré par une des organisations professionnelles d'employeurs représentative. La sous-commission pourra se doter d'un règlement intérieur. Elle se réunira autant que de besoin.

Cette sous-commission aura pour missions principales :

- d'assurer une veille prospective de l'évolution des emplois, des métiers, des compétences et qualifications au sein de la branche afin d'assurer notamment une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- d'organiser la réflexion relative à la politique de certification de branche.

Cette sous-commission est ainsi destinée à :

- produire des données quantitatives et qualitatives synthétiques fiables et utilisables par les partenaires sociaux, de nature à nourrir le dialogue social et négociations conduites en CPPNI ;
- assurer une veille prospective sur l'évolution quantitative et qualitative des métiers, de l'emploi, des compétences et des qualifications de la branche ;
- développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein de la branche, des territoires et des entreprises qui la constituent ;

- ainsi, elle prend appui sur :
  - les besoins en emplois et en compétences des entreprises, pour mieux anticiper leurs besoins futurs, pour maintenir une meilleure adaptation des entreprises aux attentes des bénéficiaires et clients, aux mutations technologiques et aux contraintes économiques ;
  - les projets des salariés, pour encourager l'accès à la formation, pour développer leurs compétences selon leur projet professionnel et pour favoriser leur évolution professionnelle ;
- nourrir une réflexion sur les besoins en compétences et qualifications des entreprises de manière à concevoir des certifications de branche adaptées et à contribuer à l'évolution du paysage de la certification en formation initiale.

Cette instance organisera ses travaux en lien et avec l'appui, le cas échéant, des services de l'OPCO traitant des questions d'études et d'observation, afin d'agir en complémentarité et ainsi optimiser les travaux.

## **Article 2 | La désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)**

L'opérateur de compétences désigné par la branche des FSJT est l'OPCO « Cohésion sociale ».

L'OPCO est notamment l'interlocuteur des salariés et des employeurs pour les demandes de prise en charge de formation, l'appui à l'identification des besoins et la mise en place de démarches de GPEC.

La branche s'assurera de la mise en œuvre, par l'OPCO, des orientations et priorités de formation définies par la branche.

## **Article 3 | Mission d'accompagnement pour la branche FSJT**

Les partenaires sociaux considèrent comme essentiel d'encourager, de développer, d'évaluer et d'optimiser la formation professionnelle au niveau de la branche FSJT.

Dans le but de :

- promouvoir les politiques de formation initiées par les partenaires sociaux ;
- instaurer une politique de communication adaptée à notre secteur d'activité qui améliore la connaissance des outils existants ;
- appuyer les entreprises à développer les pratiques formatives facilitant l'accès au plus grand nombre de salariés à des formations qualifiantes ;
- ériger le développement global de la branche professionnelle.

Pour mener l'ensemble des missions qui sont conférées à la CPNEF, les partenaires sociaux souhaitent un accompagnement spécifique dont les modalités de mise en œuvre et les objectifs seront fixés annuellement par ladite commission.

## **Titre II La formation des salariés en poste**

Convaincus par les bénéfices de la formation professionnelle, les partenaires sociaux encouragent son accès. Ainsi la connaissance des dispositifs de la formation est essentielle par les employeurs et les salariés. C'est pour atteindre cet objectif, qu'il est instauré un devoir de transmissions d'informations régulier auprès des salariés en particulier par leur employeur. En conséquence, dans la première année du recrutement et ensuite régulièrement à l'occasion d'entretiens professionnels formalisés, l'employeur devra informer, les salariés concernés, sur les possibilités de parcours professionnels, d'acquisition de qualification supérieure et d'accès à la formation.

En outre, les partenaires sociaux encouragent la mise en œuvre des différents dispositifs ci-dessous indiqués par des formations pendant le temps de travail favorisant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle du salarié.

Par ailleurs, en cas de vacance d'un poste, tout salarié ayant acquis une qualification qui correspond à la qualification requise pour celui-ci bénéficie d'une priorité pour l'examen de sa candidature.

## **Article 4 | Le plan de développement des compétences**

Si la mise en place du plan de développement des compétences permet de répondre à une obligation légale, elle a un intérêt majeur dans la stratégie de l'entreprise. En effet, elle s'intègre dans la gestion des emplois et des parcours professionnels. La mise en place de formations permet d'anticiper les besoins en compétences pour satisfaire la stratégie de l'entreprise à moyen et long terme.

### **4.1. Dispositions générales**

Conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail, l'employeur est tenu d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, tout en veillant au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Par ailleurs, il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences, défini par les dispositions légales et réglementaires du code du travail.

### **4.2. Actions de formation dans le cadre du plan de développement des compétences et rémunération**

Le plan de développement des compétences peut comporter, des actions de formation c'est-à-dire tout parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel, de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Le plan de développement de compétences se décompose en 2 types d'actions, les formations obligatoires, qui doivent être effectuées sur le temps de travail des autres actions qui peuvent être réalisées soit sur le temps de travail ou soit en tout ou partie en dehors du temps de travail.

#### **4.2.1. Les actions de formation obligatoires**

Les actions de formation dites obligatoires regroupent toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.

Il est précisé que les formations nécessaires au maintien de l'activité de l'entreprise ou d'une activité au sein de l'entreprise au titre de l'application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires sont considérées comme des formations obligatoires.

Elles constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

#### **4.2.2. Les autres actions de formation**

Ces actions de formation ne relèvent pas de la catégorie définie à l'article 4.2.1 du présent accord. Elles peuvent avoir lieu pendant le temps de travail. Dans ce cadre, la rémunération est maintenue.



Elles peuvent avoir lieu en tout ou partie en dehors du temps de travail :

- dans la limite de 30 heures par an et par salarié (ou 2 % du forfait pour les salariés soumis au forfait jours) et sous réserve d'un accord écrit du salarié. Le salarié peut refuser de suivre l'action de formation hors de son temps de travail ou bien dénoncer par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de 8 jours son accord écrit préalable, sans que cela constitue une faute ou un motif de licenciement ;
- si un accord d'entreprise détermine les formations pouvant être suivies dans ce cadre et fixe un plafond horaire par salarié (ou un pourcentage du forfait) en application de l'article L. 6321-6 du code du travail.

Conformément aux dispositions légales, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies.

### 4.3. Financement

Attachée à la mutualisation des fonds conventionnels, la branche professionnelle soutient le financement du plan de développement des compétences des entreprises, quelle que soit leur taille. La CPNEF déterminera, chaque année, l'enveloppe dédiée et les conditions d'accès.

#### Article 5 | *Le compte personnel de formation (CPF)*

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et ce afin de favoriser l'accès à la formation, chaque personne bénéficie, dès son entrée sur le marché du travail et indépendamment de son statut d'un compte personnel de formation (CPF).

Introduit par la loi du 14 juin 2014 et rénové successivement par les lois du 5 mars 2014 et du 5 septembre 2018, le compte personnel de formation devient l'un des dispositifs majeurs d'accès à la certification pour les individus. Il peut faire l'objet d'abondements en droits complémentaires notamment par le titulaire lui-même, l'entreprise, ou encore des cofinanceurs externes.

L'alimentation du CPF se fait selon les modalités définies dans le code du travail.

La décision d'utiliser les droits acquis au titre du CPF relève de l'initiative du salarié. Il peut être mobilisé :

- en autonomie du salarié ;
- en coconstruction avec l'employeur ;
- en vue d'une transition professionnelle.

Les partenaires sociaux de la branche FSJT insistent en particulier sur :

- la nécessaire sensibilisation des salariés à l'utilité du CPF et ses usages possibles. L'entretien professionnel reste l'un des moments clés d'information du salarié à ce sujet et d'exploration d'éventuels projets partagés ;
- la mise en place d'une réflexion propre à l'entreprise quant à l'opportunité de dessiner une politique interne de co-mobilisation CPF/Plan, dans la mesure où l'un et l'autre de ces dispositifs sont susceptibles de faire levier et d'augmenter la capacité à financer les actions de formation. Dans cette optique, les entreprises sont encouragées à définir une politique permettant l'abondement du CPF en lien avec leurs enjeux en termes de compétences et de qualifications, à l'orientation du salarié vers les actions de formation les plus pertinentes ou encore à la mobilisation du CPF pour tout ou partie sur le temps de travail.

À la demande des partenaires sociaux, la CPNEF instruira, dans le cadre d'un groupe de travail dédié, les possibilités de mise en place d'une politique conventionnelle de branche en matière d'abondements/cofinancement du CPF. Dans ce cadre, le groupe de travail instruira la possibilité de réserver une enveloppe des fonds conventionnels mutualisés, qui sera consacrée au cofinancement du CPF, pour des projets présentant un intérêt particulier pour l'entreprise et ne pouvant

pas faire l'objet d'une prise en charge sur la Pro-A. Les modalités techniques et critères de sélection des dossiers à cofinancer feront l'objet d'un travail de la CPNEF au 2<sup>d</sup> semestre 2020.

## **Article 6 | Dispositions en soutien au départ en formation**

### **6.1. La validation des acquis de l'expérience (VAE)**

La validation des acquis de l'expérience a pour objet l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), conformément à l'article L. 6411-1 du code du travail.

Lorsqu'un salarié fait valider les acquis de son expérience en tout ou partie pendant le temps de travail et à son initiative, il bénéficie d'un congé à cet effet. Ce congé constitue du temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération et de la protection sociale du salarié.

Le salarié demande à l'employeur une autorisation d'absence conformément aux dispositions du code travail. L'employeur peut refuser cette autorisation d'absence pour des raisons de service, motivant son report sous un délai de 30 jours suivant la réception de la demande et selon les modalités définies dans le code du travail.

La durée de cette autorisation d'absence ne peut excéder 24 heures par session d'évaluation. Ce congé a pour but de permettre au salarié de s'absenter, soit pour participer aux épreuves de validation soit pour bénéficier d'un accompagnement à la préparation de cette validation.

La durée du congé, prise en charge par l'OPCO, est limitée à 24 heures de temps de travail consécutif ou non.

Toutefois, cette durée sera portée à 35 heures pour les salariés sans qualification ou ayant une qualification inférieure au niveau interministériel IV. Le complément d'heures en sus du congé légal est pris en charge par l'employeur dans le cadre des moyens de sa politique de formation.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à promouvoir la validation des acquis de l'expérience.

Ils s'engagent à en faciliter l'accès des salariés à ce dispositif en développant des actions d'information et de communication en direction des entreprises et des salariés mais aussi en élaborant un dispositif d'accompagnement plus soutenu et facilitant la mise en œuvre de cette démarche individuelle de formation.

La branche prévoit le financement des actions visant à l'accompagnement des salariés, notamment de manière renforcée pour les salariés ayant un niveau de qualification inférieur ou égale au niveau interministériel IV, ainsi que pour les salariés à temps très partiels telle que bénéficiant de l'accord n° 17 du 10 décembre 2018.

### **6.2. Les entretiens professionnels**

#### **6.2.1. Enjeux et objectifs**

L'entretien professionnel de formation ambitionne de concilier les aspirations professionnelles des salariés et les besoins de l'entreprise.

À travers cet échange, l'employeur vise l'optimisation de sa gestion des ressources humaines (GRH) et de sa politique de formation, en procédant à l'identification des compétences des salariés à développer au sein de l'entreprise.

Quant au salarié, il s'agit d'un temps d'échange lui permettant de faire connaître ses perspectives d'évolution professionnelle et ses besoins en formation.

Cet entretien professionnel de formation ne se confond pas avec l'entretien professionnel annuel qui correspond à un entretien annuel d'évaluation tel que défini à l'article 12.3 de la

convention collective nationale des FSJT. Les questions relatives aux compétences nécessaires à la tenue du poste de travail et à l'atteinte des objectifs ne relèvent pas de l'entretien professionnel de formation mais de l'entretien annuel.

Tout en tenant compte des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences, cet entretien aborde les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés ;
- la détermination des objectifs de professionnalisation pouvant être définis au bénéfice du salarié, susceptibles de lui permettre de s'adapter à l'évolution de son poste, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences ;
- l'identification du ou des dispositifs auxquels il pourrait avoir recours en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son CPF ;
- les perspectives d'évolution du salarié au sein ou en dehors de l'entreprise ;
- les dispositifs d'accompagnement existant tel que le conseil en évolution professionnelle.

Lors de l'entretien professionnel, les employeurs :

- expliqueront aux salariés les modalités d'utilisation et d'accès au CEP, au CPF, à la VAE et aux bilans de compétences ou les orienteront vers les interlocuteurs *ad hoc* ;
- diffuseront des informations sur les possibilités de parcours de formation pour l'ensemble des salariés, ainsi que sur les passerelles entre diplômes, à l'aide des plaquettes d'informations élaborées par l'OPCO, ou les orienteront vers les interlocuteurs *ad hoc* ;
- apporteront une attention particulière sur l'information des salariés visant l'acquisition d'une certification de niveau III, en les accompagnants dans la vérification des conditions d'accès à la VAE, ou les orienteront vers les interlocuteurs *ad hoc*.

### 6.2.2. Modalités de mise en œuvre

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur. Cet entretien est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi mais il ne porte pas sur l'évaluation du travail.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Pour rappel, un entretien professionnel de formation doit être organisé au retour de certains congés prévus conformément aux dispositions du code du travail.

La tenue de cet entretien se déroule pendant le temps de travail. Le salarié doit être prévenu de l'objet et de la date de l'entretien au moins 15 jours avant sa tenue.

Il devra donner lieu à un document écrit dont une copie sera remise au salarié. Ce document devra prévoir un champ d'observations permettant la libre expression de chaque partie. Ce document est cosigné par chaque partie.

## Titre III L'accueil des nouveaux entrants

L'accueil d'alternants constitue une véritable opportunité pour pallier les difficultés d'embauche de personnels qualifiés. Dans cette optique d'anticipation et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'alternance doit être un vecteur de reconnaissance et d'attractivité pour les métiers de la branche et les projets d'entreprise auxquels ils viennent en appui. Il s'agit d'une entrée dans la qualification bénéfique pour l'entreprise comme pour le titulaire du contrat d'alternance. Les partenaires sociaux affirment leur volonté de développer une politique

ambitieuse en matière d'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi, par la voie des contrats en alternance (contrat de professionnalisation et contrats d'apprentissage).

## **Article 7 | Le contrat de professionnalisation de droit commun**

Le contrat de professionnalisation est régi par les articles L. 6325-1 et suivants du code du travail. Il a pour objet de permettre d'acquérir soit une des qualifications enregistrées au RNCP, soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

### **7.1. Objet du contrat**

Ce contrat de travail a pour objet de permettre aux jeunes, aux demandeurs d'emploi, aux bénéficiaires de minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique et allocation aux adultes handicapés) ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion, d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter une formation initiale en vue de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation associe 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.

### **7.2. Public visé**

Le contrat de professionnalisation est accessible :

- à toutes les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

### **7.3. Qualifications visées**

Le contrat de professionnalisation a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par :

- un diplôme ou titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche ;
- une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective des FSJT.

### **7.4. Durée de l'action de professionnalisation dans le cadre du contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit.

Il s'agit d'un contrat :

- soit à durée indéterminée. L'action de professionnalisation se situe alors au début du contrat ;
- soit à durée déterminée, conclu au titre de l'article L. 1242-3 du code du travail.

Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, la durée du contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée ou de l'action de professionnalisation lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée doit être comprise entre 6 et 24 mois pour l'ensemble des publics éligibles au contrat de professionnalisation.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

## 7.5. Durée de l'action de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 % et 60 % de la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation du contrat de professionnalisation à durée indéterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au contrat de professionnalisation.

## 7.6. Tutorat

Conformément aux dispositions du code du travail, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

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.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues au second alinéa et à l'article D. 6325-9, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que, en plus des conditions légales :

- le tuteur doit suivre 3 salariés au plus, tous contrats confondus ;
- le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique ;
- le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires de contrats.

## 7.7. Rémunération

La rémunération varie selon l'âge et le niveau de formation. Le salarié perçoit une rémunération calculée sur la base d'un pourcentage du salaire conventionnel de l'emploi occupé. Les rémunérations sont les suivantes :

	Jeune de 16 à 20 ans	Jeune de 21 à 25 ans	Demandeur d'emploi de 26 ans et plus
Formation initiale du salarié inférieure au bac professionnel, ou titre ou diplôme professionnel de même niveau (égal ou inférieur au niveau 4, bac général...)	55 % du salaire conventionnel de l'emploi occupé	70 % du salaire conventionnel de l'emploi occupé	85 % du salaire conventionnel de l'emploi occupé, sans être inférieur à 100 % du Smic

	Jeune de 16 à 20 ans	Jeune de 21 à 25 ans	Demandeur d'emploi de 26 ans et plus
Formation initiale du salarié égale ou supérieure au bac professionnel, ou titre ou diplôme professionnel de même niveau (égal ou supérieur au niveau 4, bac général...)	65 % du salaire conventionnel de l'emploi occupé	80 % du salaire conventionnel de l'emploi occupé	

## 7.8. Prise en charge des frais dans le cadre du contrat de professionnalisation

Les partenaires sociaux délèguent à la CPNEF le soin de fixer une éventuelle majoration du taux de prise en charge des contrats de professionnalisation, sous réserve d'un niveau de fonds conventionnels mutualisés suffisant. De même, l'éventuel reste à charge d'un contrat de professionnalisation, après application du taux horaire de prise en charge, pourra faire l'objet d'un cofinancement, dans le respect des règles déterminées par la CPNEF et sous réserve d'un niveau de fonds conventionnels mutualisés suffisants.

## Article 8 | *Le soutien au développement de l'apprentissage*

La loi du 5 septembre 2018 prévoit une implication accrue des branches professionnelles dans la détermination de l'offre de formation en apprentissage : identification des besoins en compétences des entreprises en vue d'adapter l'appareil de formation, élaboration et rénovation des certifications professionnelles, ou encore détermination du niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage rentrent pleinement dans les compétences des branches professionnelles.

Parmi les principales problématiques, de nature à freiner le recours aux contrats d'apprentissage dans la branche, les partenaires sociaux devront s'attaquer aux freins de nature culturelle, au développement de l'offre de formations en apprentissage et à leur qualité, aux conditions requises pour devenir maîtres d'apprentissage ou encore aux conditions d'accueil des apprentis. Ils devront notamment proposer des actions de nature à améliorer la mise en réseau d'employeurs, les conditions d'hébergement et de mobilité des apprentis, ou encore la promotion des métiers, parcours professionnels et secteurs d'activités couverts par la branche.

### 8.1. Objet du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Le contrat d'apprentissage est régi par les articles L. 6221-1 et suivants du code du travail et suivants.

### 8.2. Public visé

Le contrat d'apprentissage concerne, de manière générale, des jeunes âgés de 16 ans au minimum à 29 ans révolus, au maximum, au moment de la conclusion du contrat.

Des exceptions, prévues expressément par le code du travail, peuvent venir tempérer ces règles relatives à l'âge.



### 8.3. Statut et rémunération de l'apprenti

Conformément aux dispositions du code du travail, l'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.

Par ailleurs, il ne peut percevoir un salaire inférieur à un montant déterminé en pourcentage du Smic et variant en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage. Ces niveaux de salaire sont déterminés par voie légale et réglementaire.

### 8.4. Statut du maître d'apprentissage et valorisation de sa fonction

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 préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Le salarié choisi pour assurer la fonction de tuteur doit répondre aux conditions suivantes :

- être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- justifier de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage dispose du temps nécessaire pour accompagner l'apprenti et organiser les relations avec le CFA. La charge de travail de l'intéressé devra être adaptée au moment de la prise de la fonction de maître d'apprentissage et prendra compte notamment le nombre de personnes tutorées.

Le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à valoriser la fonction de maître d'apprentissage exercée par les salariés, notamment en matière de rémunération.

Il est rappelé que conformément à l'article L. 5151-9 du code du travail, l'activité de maître d'apprentissage permet d'acquérir des droits comptabilisés en euros, inscrits sur le compte d'engagement citoyen (CEC).

Enfin, la prise en charge des formations des maîtres d'apprentissage fera l'objet d'une attention particulière de la part de la CPNEF, qui prendra, annuellement, les dispositions nécessaires en la matière.

### 8.5. Mesures d'accompagnement aux employeurs d'apprentis

Des mesures de nature financière viennent en soutien au recrutement d'apprentis. Ainsi, les employeurs d'apprentis bénéficient d'aides de la part de l'État et des collectivités territoriales, notamment.

L'OPCO prend également en charge les coûts liés à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage, engagés par les entreprises.

En complément de ces mesures de soutien, la CPNEF de la branche étudiera, sur proposition de la sous-commission « Alternance », la possibilité de mettre en place des mesures de soutien financier ciblées et spécifiquement adaptées aux problématiques de branche. Des enveloppes financières pourront être réservées à cet effet sur les fonds conventionnels mutualisés gérés par la CPNEF.

Enfin, les partenaires sociaux de la branche organiseront, dans le cadre de la sous-commission « Alternance » et avec le soutien de l'OPCO, des opérations d'accompagnement des employeurs dans leurs démarches pour trouver et accueillir des apprentis, de mise en relation avec les CFA, ou encore de conseil.

## **Article 9 | Participation aux jurys**

Afin de favoriser la coopération avec les établissements et entreprises de formation, les partenaires sociaux recherchent les conditions et définissent les modalités pour favoriser et faciliter la participation des salariés de la branche à des jurys de diplômes et certifications liés aux métiers des FSJT.

## **Titre IV Le financement de la formation professionnelle : participations financières des entreprises**

Mener une politique de formation professionnelle ambitieuse, dynamique et porteuse de résultats concrets en termes de qualification et de montée en compétences continues, nécessite des moyens financiers significatifs. Les partenaires sociaux, conscients des défis posés par la loi du 5 septembre 2018, en termes d'accès à la formation et d'anticipation des évolutions, arrêtent les dispositions qui suivent.

## **Article 10**

Le financement de la formation professionnelle : participations financières des entreprises » :

Les dispositions du présent article entrent en vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et s'appliquent à la fixation des contributions dues au titre de l'année 2019.

### **10.1. Les contributions à la formation professionnelle**

Toutes les entreprises FSJT relevant du champ du présent accord sont tenues de contribuer au financement de la formation professionnelle à hauteur de 1,89 % de la masse salariale.

Cette contribution comprend d'une part la contribution légale obligatoire fixée à 0,55 % pour les entreprises de moins de 11 salariés et à 1 % pour les entreprises de 11 salariés et plus conformément aux dispositions du code du travail. La collecte de cette contribution légale est assurée par l'opérateur de compétences mentionné à l'article 2 de cet accord au titre des rémunérations versées jusqu'en 2020 puis, à compter de 2021, conformément aux dispositions légales ces contributions sont recouvrées par les unions pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales.

Elle comprend d'autre part, une contribution supplémentaire conventionnelle fixée à 1,34 % pour les entreprises de moins de 11 salariés et de 0,89 % pour les salariés de 11 salariés et plus. Cette contribution supplémentaire conventionnelle est versée par toutes les entreprises de la branche des FSJT à l'opérateur de compétences désigné à l'article 2 du présent texte et est mutualisée dès réception par l'OPCO au sein de la branche conformément aux dispositions légales.

Cette contribution supplémentaire conventionnelle permettant ainsi :

- de développer les politiques de formation instaurées dans la branche ;
- de garantir une mutualisation des fonds nécessaire au développement de la formation au sein des entreprises et ainsi créer un haut degré de solidarité dans le secteur des entreprises gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs.



En effet, la contribution conventionnelle est mutualisée et gérée par la branche. L'entreprise pourra bénéficier, suivant des modalités décidées par la branche, de financements complémentaires pour des actions d'adaptation mais aussi accompagnant l'évolution du poste pour le maintien dans l'emploi et le développement des compétences.

Par ailleurs, les entreprises de la branche de FSJT peuvent, sur une base volontaire, verser à l'opérateur de compétences désigné à l'article 2 du présent texte des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

## **Titre V Dispositions diverses**

### **Article 11 | Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020. Il est conclu pour une durée déterminée, dont l'échéance est fixée au plus tard au 31 décembre 2023.

### **Article 12 | Dénonciation. Révision**

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

### **Article 13 | Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

*Fait à Paris, le 28 novembre 2019.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3221 | Convention collective nationale

IDCC : 1278 | **PERSONNELS PACT ET ARIM**

**(Centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière)**

Brochure n° 3014 | Convention collective nationale

IDCC : 2336 | **ORGANISMES GESTIONNAIRES DE FOYERS ET SERVICES POUR JEUNES TRAVAILLEURS**

### **Accord de méthode du 28 novembre 2019**

relatif à la négociation collective en vue de la convention collective harmonisée des champs conventionnels fusionnés FSJT et PACT ARIM

NOR : ASET2050551M

IDCC : 1278, 2336

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

**CNEA ;**

**SOLIHA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Par un arrêté du 1<sup>er</sup> août 2019, publié au *Journal officiel* le 23 août 2019, le ministère du travail a procédé à la fusion des conventions collectives des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs (IDCC 2336) et celle des personnels PACT et ARIM (IDCC 1278).

Conformément aux dispositions du code du travail, les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives disposent d'un délai maximum de 5 ans à compter du 24 août 2019, pour procéder à une harmonisation des dispositions communes. Pour y parvenir, il a été conclu en parallèle de cet accord, un accord qui instaure la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

La volonté des organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs est ainsi d'aboutir à une nouvelle convention collective harmonisant les dispositions

conventionnelles de la convention collective des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs (convention collective nationale FSJT) et celle des personnels de PACT et ARIM, tout en conservant les spécificités de chacune si nécessaire au regard des réalités économiques et sociales de ces secteurs.

L'objectif est d'aboutir à une convention collective harmonisée, structurée, ordonnée et répondant aux réalités terrains. S'agissant d'un chantier long et complexe, les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs ont pris la décision de négocier et de conclure un accord de méthode organisant la négociation de ce futur dispositif conventionnel.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord est conclu entre organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs représentatives au sein de la convention collective nationale des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs dont le numéro IDCC est le 2336, d'une part, et dans la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM dont le numéro IDCC est le 1278, annexé à la convention collective nationale FSJT, d'autre part.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent accord ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

## **Article 2 | Méthodologie**

Le travail d'harmonisation des dispositions conventionnelles est un chantier lourd et complexe qui nécessite de poser un cadre de négociation, en définissant les priorités, les moyens et les délais.

### **Article 2.1 | Phase préalable à la négociation**

Avant d'entamer des négociations en vue de l'harmonisation des dispositions conventionnelles de la convention collective nationale FSJT et celle des PACT ARIM, les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs souhaitent dans un premier temps :

- procéder à une analyse comparée des 2 conventions collectives ;
- mettre en évidence les dispositions communes, les dispositions différentes et les spécificités de chaque secteur ;
- déterminer les points de vigilance ;
- fixer les sujets de négociations par ordre de priorité.

Il revient à la CPPNI instaurée par l'accord n° 19 de la convention collective nationale des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs, de mener cette première phase. Cette dernière pourra confier cette mission à un groupe de travail paritaire dédié à cet effet.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs pourront, d'un commun accord, décider de se faire accompagner par un cabinet conseil extérieur.

Le calendrier et le rythme des réunions pour cette 1<sup>re</sup> phase, qui débutera dès la signature du présent accord de méthode, sont fixés par la CPPNI. L'objectif étant de conduire l'analyse de l'existant sur une durée d'environ 3 mois, portant la fin de cette phase au plus tard au 29 février 2020.

## **Article 2.2 | Sujets prioritaires de négociations**

Lors de la CPPNI interbranches du 28 novembre 2019, les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives se sont mises d'accord sur le fait que les négociations prioritaires pour l'année 2020 sont celles portant sur :

- le droit syndical national et financement du paritarisme : entrée en négociation en janvier 2020 ;
- le droit syndical d'entreprise et instances représentatives du personnel : entrée en négociation en mars 2020 ;
- la formation professionnelle et l'apprentissage : entrée en négociation en mars 2020 ;
- le régime de prévoyance et des frais de santé : entrée en négociation en juin 2020 ;
- la politique salariale sur chacun des champs : entrée en négociation en juin 2020 ;
- l'égalité professionnelle : entrée en négociation en septembre 2020.

Ces négociations jugées comme prioritaires se dérouleront en parallèle de la phase d'analyse définie à l'article 2.1 du présent texte. Par ailleurs, ces six sujets de négociation pourront être menés simultanément.

Il revient à la CPPNI, qui peut le cas échéant déléguer les travaux à un groupe de travail paritaire ou aux commissions paritaires techniques (commission de prévoyance et frais de santé et commission emploi-formation), de définir le calendrier et le rythme des réunions. Une fois par an, au cours du dernier trimestre, la CPPNI fait un bilan des négociations de l'année écoulée et fixe les thèmes et calendriers des négociations pour l'année à venir.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatifs précisent que la volonté de négocier sur ces sujets prioritaires n'empêche pas la négociation d'autres sujets si besoin et ce notamment, au regard de l'actualité légale et réglementaire. Ainsi, d'autres chantiers pourront être menés en parallèle des négociations des sujets prioritaires. Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs pourront prévoir des accords de méthode concernant certaines négociations spécifiques.

L'objectif étant d'aboutir à une harmonisation des dispositions conventionnelles dans un délai de 3 ans à compter de la date de signature du présent accord. Ce délai pourra être prolongé le cas échéant, au plus tard jusqu'au 24 août 2024.

## **Article 2.3. | Articulations entre les différents niveaux de négociation**

En l'absence de dispositions communes en matière de classification et rémunération, la politique salariale, notamment les valeurs de point, sera négociée annuellement de façon séparée pour les FSJT et les PACT ARIM.

En l'absence de dispositions communes en matière de complémentaire santé et prévoyance, la gestion des régimes de branche reste dévolue aux commissions qui en avaient la gestion jusqu'à extinction et clôture des régimes.

En l'absence de dispositions communes en matière de formation professionnelle, la gestion des fonds et la définition des orientations de branche appartiennent aux CPNEF de chacun des champs, FSJT et PACT ARIM.

Si cela s'avère nécessaire, toute adaptation des dispositions conventionnelles dans chacun des champs est possible en l'absence de disposition commune.

## **Article 2.4 | Conséquences de la conclusion d'un accord**

Les nouvelles dispositions conclues à compter de la date du présent accord, viendront en substitution aux dispositions de la convention collective nationale des FSJT et supprimeront celles de la convention collective nationale des personnels des PACT ARIM.

### **Article 3 | *Entrée en vigueur. Durée***

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature. Il est conclu pour une durée déterminée. Il prendra fin au plus tard le 24 août 2024.

### **Article 4 | *Révision ou dénonciation***

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

### **Article 5 | *Dispositions diverses***

Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

*Fait à Paris, le 28 novembre 2019.*

(Suivent les signatures.)

---

Brochure n° 3221 | Convention collective nationale

IDCC : **1278** | **PERSONNELS PACT ET ARIM**  
**(Centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière)**

---

Brochure n° 3014 | Convention collective nationale

IDCC : **2336** | **ORGANISMES GESTIONNAIRES DE FOYERS ET SERVICES POUR JEUNES TRAVAILLEURS**

---

**Accord n° 19 du 28 novembre 2019**

relatif à l'instauration d'une CPPNI unique  
pour les champs conventionnels fusionnés FSJT et PACT et ARIM

NOR : ASET2050550M

IDCC : 1278, 2336

---

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

**CNEA ;**

**SOLIHA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Par un arrêté du 1<sup>er</sup> août 2019, publié au *Journal officiel* le 23 août 2019, le ministère du travail a procédé à la fusion des conventions collectives des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs (IDCC 2336) et celle des personnels PACT et ARIM (IDCC 1278).

Il a ainsi été décrété que la convention collective des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs soit la convention collective de rattachement (convention collective nationale FSJT). En conséquence, le champ territorial et professionnel de la convention collective des personnels PACT et ARIM est inclus dans celui de la convention collective nationale des FSJT. Par ailleurs, l'ensemble des stipulations en vigueur de la convention collective des personnels PACT et ARIM sont annexées à la convention collective nationale des FSJT.

Dans la mesure où un nouveau champ conventionnel comprenant celui des FSJT et celui des PACT et ARIM est constitué, et eu égard aux conséquences engendrées par cette fusion de branche administrée, les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives dans chacun de ces champs respectifs, disposent d'un délai de 5 ans à compter de la date d'effet de la fusion pour procéder à une harmonisation des dispositions conventionnelles communes. Il est précisé et ce, conformément aux dispositions du code du travail, que durant ce délai de 5 ans, les dispositions conventionnelles de ces 2 conventions collectives coexistent à défaut d'accord d'harmonisation.

Pour aboutir à une harmonisation commune de nouvelles dispositions conventionnelles pour ce nouveau champ, un nouveau cadre de dialogue social doit être mis en place afin de négocier et conclure ces nouvelles dispositions, et ce via la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Ce nouveau cadre devra, en outre, prendre en compte les particularités de la période de transition qui va voir se maintenir des dispositions spécifiques à chaque ancien champ dont certaines devront faire l'objet de négociations régulières pendant cette période.

Le présent accord a ainsi pour objectif d'instaurer une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation pour la nouvelle branche constituée comprenant le champ des foyers et services pour jeunes travailleurs et celui des PACT et ARIM.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs et celles des personnels des PACT et ARIM.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent accord ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

## **Article 2 | Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation**

Cet article supprime l'article 1 *bis*, 2 *ter*, 2 *quatro*, 2 *cinquies* et 2 *sexies* de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM.

Par ailleurs, cet article s'applique pour le temps de la durée de cet accord en lieu et place de l'article 2.1 de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs.

Les dispositions de l'article 2.1 de la convention collective nationale FSJT sont remplacées par les dispositions suivantes :

### **« 2.1.1. La CPPNI**

#### **2.1.1.1. La composition**

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est composée :

- de quatre représentants par organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans le champ d'au moins une branche préexistant à la fusion. La représentation de chaque organisation syndicale reconnue représentative dans le champ d'au moins une branche préexistant à la fusion se fait dans la limite d'au plus trois représentants émanant de la branche FSJT et d'au moins un représentant émanant de la branche des personnels des PACT ARIM ;

- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans le champ d'au moins une branche pré-existant à la fusion.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit au moins trois fois par an.

La présidence de la commission sera assurée alternativement, tous les 2 ans, par un représentant salarié et par un représentant employeur. Cette présidence pourra éventuellement être assurée par un représentant du ministère du travail dans le cadre d'une commission mixte paritaire.

Le président sera désigné par le collège auquel il appartient.

Un vice-président émanant de l'autre collège est également désigné ; il l'est de même par son collège.

L'ordre du jour des commissions est validé conjointement par le président et le vice-président.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour objet de compléter, adapter, réviser et interpréter la présente convention collective nationale, dans son champ issu de la fusion. Par ailleurs, elle définit la politique générale de la branche mise en œuvre par les différentes instances paritaires nationales. Elle a également pour rôle de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi, notamment par l'établissement des rapports de branche obligatoires. Elle valide et fait évoluer le règlement intérieur des différentes commissions paritaires.

#### **2.1.1.2. Modalités de prise de décisions**

Les modalités de prises de décisions décrites ci-après sont distinctes des règles de validité des accords, précisées à l'article 2.1.4.2. Les prises de décisions se feront par vote dans les conditions suivantes.

Dans chacun des collèges :

- pour le collège salariés : le poids de chaque organisation syndicale représentative correspond à son taux calculé dans le nouveau champ. Ainsi, le poids de sa décision correspond à son taux à l'extension dans le nouveau champ, calculé par le haut conseil du dialogue social. Les décisions dans ce collège sont prises à la majorité des votes exprimés. Une organisation absente peut donner mandat à l'une des organisations syndicales représentatives de la branche pour les représenter. Elle doit l'indiquer à l'ensemble des membres de la CPPNI, à défaut de quoi elle sera considérée comme abstentionniste ;
- pour le collège employeurs : les décisions dans ce collège sont prises à l'unanimité des votes exprimés. Une organisation absente peut donner mandat à l'une des organisations employeurs représentatives de la branche pour les représenter. Elle doit l'indiquer à l'ensemble des membres de la CPPNI, à défaut de quoi elle sera considérée comme abstentionniste ;

Les 2 collèges doivent être unanimes pour qu'une décision soit prise.

#### **2.1.1.3. Fonctionnement**

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut mettre en place des groupes de travail en fonction des dossiers à traiter. Ces groupes de travail n'ont pour vocation que d'apporter des éléments de réflexion aux commissions paritaires ; ils n'ont aucun pouvoir décisionnel. Par ailleurs, il pourra être également instauré des groupes de travail de transition spécifiques au secteur FSJT ou PACT ARIM du fait d'obligation de négociation périodique obligatoire indispensable avant



d'aboutir une convention collective harmonisée. Ces groupes de travail bénéficient des règles de remboursements prévus à l'article 2.1.1.4 du présent texte.

Un secrétariat est assuré par le collège employeurs.

Chaque réunion de cette commission fera l'objet d'un relevé de décisions formalisé.

Un règlement intérieur pourra être établi afin de fixer les autres modalités d'organisation et de fonctionnement.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives décident de créer au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation une sous-commission interprétation et négociation d'entreprise.

#### **2.1.1.4. Moyens de fonctionnement**

Chaque réunion de CPPNI et des groupes de travail associés pourra faire l'objet d'une réunion de préparation d'égale durée.

La prise en charge financière de l'ensemble des frais liés au fonctionnement des réunions paritaires, de ces groupes de travail associés et des réunions préparatoires est déterminée selon les règles propres à chaque champ conventionnel préexistant.

#### **2.1.2. Composition et fonctionnement de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise**

La sous-commission se réunira en formation paritaire. Elle comporte deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs. Chaque délégation pouvant être complétée par un observateur.

La présidence de la sous-commission sera assurée alternativement par un représentant salarié et par un représentant employeur.

Pour ses modalités de fonctionnement, la sous-commission pourra se doter d'un règlement intérieur.

#### **2.1.3. Missions de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise**

La sous-commission est mise en place pour réaliser les missions suivantes dévolues par la loi à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation :

- interprétation des dispositions de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs et de la convention collective rattachée des personnels de PACT et ARIM annexée à ladite convention collective nationale et de tout accord d'harmonisation sur le nouveau champ conventionnel fusionné tant dans les aspects individuels que collectifs de travail ;
- enregistrement des accords collectifs d'entreprise ;
- établissement du rapport annuel d'activité.

##### **A. Interprétation de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs et de son annexe, la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM**

La sous-commission est chargée de formuler un avis sur l'interprétation des dispositions de la présente convention collective nationale et de son annexe, la convention collective nationale des PACT et ARIM.

Suivant qu'elles sont formulées par un employeur ou un salarié, les questions d'interprétation sont présentées par l'intermédiaire d'une organisation professionnelle d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche.

Elle peut également rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées

à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire. Quelle qu'en soit la nature, après réception de la saisine, la commission se réunit dans un délai de 2 mois maximum. Le secrétariat adresse le dossier complet à chaque membre de la commission 15 jours avant la date de la réunion.

Les avis de la sous-commission sont pris selon les mêmes modalités de vote que celles prévues à l'article 2 du présent avenant.

Chaque avis est transmis aux différentes parties et aux organisations membres de la sous-commission dans un délai maximal de 15 jours.

Les avis de la commission sont diffusables.

À la demande de l'une des organisations syndicales de salariés ou patronales, l'avis d'interprétation fera l'objet d'un avenant à la présente convention, conclu en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et soumis à extension.

### **B. Enregistrement des accords collectifs d'entreprise de la branche**

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, la sous-commission enregistre tous les accords d'entreprises y compris les procès-verbaux de désaccords, transmis par les structures de la branche.

Elle exercera les missions de l'observatoire paritaire national de négociation de la négociation collective prévues à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Les envois sont à effectuer par voie dématérialisée à l'adresse suivante : [cppni@branche-fsjt.fr](mailto:cppni@branche-fsjt.fr).

Dans l'hypothèse où l'envoi électronique est impossible, un envoi postal devra être effectué et adressé au siège de l'organisation syndicale des employeurs, le CNEA qui assurera le recueil et l'enregistrement.

### **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. Il 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.

Les modalités d'établissement du rapport d'activité sont prévues dans le règlement intérieur.

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

#### **2.1.4. Règles de représentativité et de validité des accords**

##### **2.1.4.1. Règles de représentativité**

Conformément aux dispositions du code du travail, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'au moins une branche préexistant à la fusion sont admises aux négociations des champs fusionnés, portant sur le champ issu de la fusion ou sur un des champs fusionnés.

Ainsi, sont admises à participer aux négociations les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la convention collective nationale des organismes gestionnaires de FSJT et dans celle des personnels des PACT et ARIM avant la parution de l'arrêté du 1<sup>er</sup> août 2019.

#### **2.1.4.2. Règles de validité**

La validité d'un accord de branche est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, au moins 30 % dans le cadre du calcul de la mesure d'audience au sein de la convention collective nationale constituée par la fusion du champ des organismes gestionnaires de FSJT et celle des personnels des PACT ARIM, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % dans le cadre du calcul de la mesure d'audience au sein de la convention collective nationale constituée par la fusion du champ conventionnel des organismes gestionnaires de FSJT et celui des personnels des PACT ARIM. »

### **Article 3 | Dispositions diverses**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, dont le terme est fixé à la parution des arrêtés de représentativité correspondant au prochain cycle de représentativité, et ce au plus tard au 31 décembre 2021.

Il prend effet au jour de sa signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

### **Article 4 | Révision ou dénonciation**

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

*Fait à Paris, le 28 novembre 2019.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3221 | Convention collective nationale

IDCC : 1278 | **PERSONNELS PACT ET ARIM**

**(Centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière)**

### **Avenant du 28 novembre 2019**

à l'accord du 30 septembre 2014  
relatif aux garanties collectives « Frais médicaux »

NOR : ASET2050552M

IDCC : 1278

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

**CNEA ;  
SOLIHA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;  
FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Le présent avenant a pour objet :

- la mise en conformité du tableau de garanties intitulé « Frais de santé : ensemble du personnel », figurant à l'article 2 de l'accord du 30 septembre 2014 avec la nouvelle réglementation en vigueur, à savoir, la mise en œuvre la réforme du « 100 % santé » instaurée par la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019, le décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 adaptant les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux dispositions assurant un accès sans reste à charge à certains frais de santé et le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires et à adapter le contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales (cahier des charges « Contrat responsable ») ;
- l'adaptation de l'article 3 intitulé « Affiliation des salariés » de l'accord du 30 septembre 2014 afin de prendre en compte la création de la complémentaire solidaire ;
- la modification de l'article 4 « Bénéficiaires » de l'accord du 30 septembre 2014 afin de l'adapter à la protection universelle maladie (PUMa).

Le présent avenant a le même champ d'application que la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM (centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière) du 21 octobre 1983, dont il organise la mise à jour réglementaire. En application de l'arrêté de fusion du 1<sup>er</sup> août 2019 avec la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs, le présent avenant sera annexé à cette dernière.

## Article 1<sup>er</sup> | Tableau de garanties

À compter de la date d'effet du présent avenant le tableau figurant à l'article 2 intitulé « Garanties » de l'accord du 30 septembre 2014, tel que modifié par l'avenant du 18 septembre 2018 est remplacé par le tableau de garanties suivant :

Les garanties s'expriment en complément de la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés	Base conventionnelle obligatoire
<b>Hospitalisation*</b>	
<b>Chirurgie – hospitalisation</b>	
Frais de séjour, salle d'opération, pharmacie et autres frais médicaux	Conv. : 100 % FR limité à 100 % BR
	Non conv. : 80 % FR limité à 150 % BR reconstituée
Honoraires : actes de chirurgie, actes d'obstétrique, actes d'anesthésie, actes techniques médicaux, et autres honoraires – OPTAM et OPTAM-CO	Conv. : 100 % FR limité à 150 % BR
Honoraires : actes de chirurgie, actes d'obstétrique, actes d'anesthésie, actes techniques médicaux, et autres honoraires – non-OPTAM et non OPTAM-CO	Conv. : 100 % FR limité à 100 % BR
	Non conv. : 80 % FR limité à 100 % BR reconstituée
Forfait journalier hospitalier	Pris en charge intégralement
Forfait acte lourd	Pris en charge intégralement
Chambre particulière y compris maternité	2,4 % du PMSS/jour
Lit accompagnant pour enfant de moins de 12 ans	1,3 % du PMSS/jour
Transport accepté par la sécurité sociale	100 % TM
<b>Soins courants</b>	
Généraliste (consultations, visites, actes techniques médicaux et actes de petite chirurgie) – OPTAM et OPTAM CO	100 % BR
Généraliste (consultations, visites, actes techniques médicaux et actes de petite chirurgie) – non-OPTAM et non OPTAM CO	80 % BR
Spécialiste (consultations, visites, actes techniques médicaux et actes de petite chirurgie) – OPTAM et OPTAM CO	150 % BR
Spécialiste (consultations, visites, actes techniques médicaux et actes de petite chirurgie) – non-OPTAM et non OPTAM CO	130 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR
Actes d'imagerie médicale, actes d'échographie, Doppler... – OPTAM	130 % BR
Actes d'imagerie médicale, actes d'échographie, Doppler... – non-OPTAM	100 % BR
Analyses	100 % BR
<b>Pharmacie</b>	

Les garanties s'expriment en complément de la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés	Base conventionnelle obligatoire
Médicaments à service médical rendu (SMR) « majeur » ou « important »	TM
Médicament à service médical rendu (SMR) « modéré »	TM
Médicament à service médical rendu (SMR) « faible »	TM
<b>Aides auditives</b>	
Équipement 100 % santé <sup>[1] [2]</sup>	100 % santé
Équipement à tarif libre <sup>[1] [2]</sup>	200 % BR
Piles	TM
<b>Dentaire</b>	
Soins	155 % BR
Soins et prothèses dentaires 100 % santé <sup>[3]</sup>	100 % santé
Soins et prothèses dentaires à tarifs maîtrisés <sup>[3]</sup>	
– prothèses fixes	300 % BR
– inlay-Core	250 % BR
– prothèses transitoires	300 % BR
– inlay onlay	200 % BR
– prothèses amovibles	300 % BR
Soins et prothèses dentaires à tarifs libres	
– prothèses fixes	300 % BR
– inlay-Core	250 % BR
– prothèses transitoires	300 % BR
– inlay onlay	200 % BR
– prothèses amovibles	300 % BR
Orthodontie acceptée par le régime obligatoire	250 % BR
Implants, (limités à 3 implants par bénéficiaires et par an)	18 % du PMSS
Parodontologie	5 % PMSS/an/personne
<b>Optique</b>	
Équipement « 100 % santé » <sup>[1] [4] [5]</sup>	
– monture	100 % santé
– par verre	100 % santé
Équipement à tarif libre <sup>[1] [4] [5] [6]</sup>	
– monture	100 €
– par verre	
– simple	2,80 % du PMSS
– complexe	4,30 % du PMSS
– très complexe	4,80 % du PMSS
Adaptation de la correction effectuée par l'opticien	TM
Verres avec filtre	TM

Les garanties s'expriment en complément de la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés	Base conventionnelle obligatoire
Autres suppléments (prisme, système antiptosis, verres iséi-coniques)	TM
Lentilles acceptées par le régime obligatoire	TM + 4,60 % du PMSS/an
Lentilles refusées par le régime obligatoire	4,60 % du PMSS/an
Opérations de chirurgie correctrice de l'œil	13 % du PMSS/œil
<b>Autres</b>	
Orthopédie	200 % BR
Maternité (par enfant y compris adoption d'un enfant de moins de 10 ans)	10 % du PMSS
Cures thermales (acceptées)	10 % du PMSS
Médecine douce ostéopathie, acupuncture, chiropractie**	40 €/séance maxi 3/an/bénéficiaire
Vaccins prescrits sur ordonnance par un médecin	3 % PMSS
Sevrage tabagique prescrit par un médecin	50 €/an/bénéficiaire
<b>Actes de prévention</b>	
Détartrage complet sus et sous gingival des dents	100 % BR
Dépistage de l'hépatite B	100 % BR
Consultation prescrite par un médecin chez un diététicien enfant - 12 ans 30 € maximum	30 € maximum
Examen de dépistage de l'ostéoporose entre 45 à 59 ans	50 € maximum/an/bénéficiaire
<p>FR : frais réels BR : base de remboursement TM : ticket modérateur PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale OPTAM/OPTAM-CO : option pratique tarifaire maîtrisée/option pratique tarifaire maîtrisée – chirurgie obstétrique. Elles remplacent à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, le contrat d'accès aux soins (CAS). Les garanties concernées visent toutefois l'ensemble des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée mentionnées à l'article L. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, y compris le CAS durant sa période provisoire de coexistence avec l'OPTAM/l'OPTAM-CO. Conv : conventionné</p> <p>* Limitation à 30 jours par année civile, pour le séjour d'un enfant en maison à caractère sanitaire ou en maison de cure thermique * Maison santé pour maladies nerveuse et mentale, l'indemnisation étant limitée à 30 jours par séjour ** Les ostéopathes doivent être titulaires du titre d'ostéopathe dans le respect des lois et décrets qui régissent cette profession ** Les chiropracteurs doivent être titulaires d'un diplôme délivré par une école en France et être membre de l'association française de chiropractie (AFC) ** les acupuncteurs doivent être inscrits au conseil de l'ordre des médecins</p> <p>[1] Tel que défini réglementairement, dans le respect des prix limites de vente et des plafonds fixés par la réglementation. [2] Un équipement est composé d'un appareil par oreille. Prise en charge limitée, pour chaque oreille, à une aide auditive par période de 4 ans. La période s'apprécie à compter de la date d'acquisition de l'aide auditive. [3] Tel que défini réglementairement, dans le respect des honoraires limites de facturation fixés par la réglementation. [4] Prise en charge limitée à un équipement par période de 2 ans sauf en cas de renouvellement anticipé prévu à l'article L. – 165-1 du code de la sécurité sociale, notamment pour les moins de 16 ans ou en cas d'évolution de la vue. [5] Un équipement est composé de 2 éléments, à savoir 2 verres et 1 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). [6] 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 ;</p>	

**Les garanties s'expriment en complément de la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés****Base conventionnelle obligatoire**

- 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.

## Article 2 | Affiliation

L'affiliation de l'ensemble des salariés sans condition d'ancienneté au contrat souscrit par l'employeur est obligatoire, sous réserve des cas exposés ci-après.

Les salariés, quelle que soit la date d'embauche, et qui en font la demande par écrit, peuvent être dispensés d'adhérer aux garanties prévues dans les cas ci-dessous :

- les salariés qui bénéficient pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayant droit par ailleurs :
  - dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire remplissant les conditions mentionnées au 6° alinéa de l'article L. 242-1 du même code ;
  - par le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;
  - par le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 ;
  - dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
  - dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
  - dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé, jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés sous contrat de travail à durée déterminée, saisonnier et les apprentis :
  - sans justificatif s'ils bénéficient d'un contrat de travail d'une durée inférieure à 12 mois ;
  - sous réserve de la justification d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties s'ils bénéficient d'un contrat de travail d'une durée au moins égale à 12 mois ;



- les salariés à temps partiel et apprentis dont l’adhésion au système de garanties les conduirait à s’acquitter d’une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute, sauf si cette cotisation est prise en charge par l’employeur.

Les salariés remplissant les conditions d’une des dérogations ci-dessus doivent en faire la demande par écrit, accompagnée des justificatifs nécessaires, auprès de l’employeur qui en conservera la trace, et cela chaque année.

### **Article 3 | Bénéficiaires**

À compter de la date d’effet du présent avenant, l’article 4 « Bénéficiaires » de l’accord du 30 septembre 2014 est rédigé comme suit :

« L’adhésion du salarié entraîne la couverture à titre obligatoire de ses ayants droit ci-dessous définis :

- enfant légitime, naturel, reconnu ou adoptif à charge de l’assuré au sens de la sécurité sociale, ou à la charge de son conjoint non divorcé, ni séparé de corps judiciairement, de son concubin ou partenaire de Pacs ;
- le nouveau-né ou l’enfant adopté est garanti dès le jour de la naissance ou de l’adoption, sous réserve que la demande soit adressée à l’organisme assureur gestionnaire dans les 30 jours qui suivent l’événement. Les enfants jusqu’au jour de leur 28<sup>e</sup> anniversaire satisfaisant au moins une des conditions suivantes :
  - étudiants percevant une rémunération au plus 3 mois dans l’année ou, à défaut, n’excédant pas 60 % du Smic ;
  - en situation de handicap et percevant une allocation prévue par la loi du 30 juin 1975 ;
  - à la recherche d’un 1<sup>er</sup> emploi et inscrits en tant que tels à Pôle emploi.

Par ailleurs, le conjoint, concubin ou partenaire de Pacs du salarié peut adhérer à titre facultatif au présent régime, sous réserve du paiement de la cotisation correspondante. »

### **Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Compte tenu de la nature et de l’objet du présent avenant, les partenaires sociaux confirment ne pas avoir entendu prendre de stipulations spécifiques à l’égard des entreprises de moins de 50 salariés, dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime conventionnel de remboursement de frais de soins de santé dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective, et ce quelle que soit la taille de leur entreprise.

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

### **Article 5 | Date d’effet et formalités**

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Les parties signataires du présent avenant s’engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l’extension auprès des services du ministère compétent.

*Fait à Paris, le 28 novembre 2019.*

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**INTERMITTENTS DU SPECTACLE**

**Avenant n° 6 du 14 avril 2020**

à l'accord du 20 décembre 2006  
relatif aux garanties collectives de prévoyance

NOR : ASET2050543M

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

**FESAC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'étude des comptes de résultat du régime et les projections afférentes au fonctionnement du « fonds collectif du spectacle pour la santé » ont permis d'identifier un manque de ressources et d'alimentation suffisantes. C'est la raison pour laquelle les parties au présent accord ont entendu remédier à la situation en augmentant le montant de la cotisation patronale obligatoirement versée au sein dudit fonds.

Pour ce faire, les parties signataires de l'accord collectif interbranches instituant des garanties collectives de prévoyance au profit des intermittents du spectacle du 20 décembre 2006, dans sa rédaction issue de ses avenants successifs, ont décidé, conformément à l'article IV.2.1 dudit accord, d'en réviser les termes de la manière suivante :

Il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Objet de l'avenant**

Le présent avenant modifie le financement des garanties « frais de santé » des salariés intermittents du spectacle, en augmentant les cotisations afférentes à l'alimentation du « fonds collectif du spectacle pour la santé ».

L'article III.2.1 intitulé « Cotisations pour l'alimentation du "fonds collectif du spectacle pour la santé" » de l'accord collectif du 20 décembre 2006, tel que modifié par ses avenants successifs, est désormais rédigé comme suit :

« Toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, tel que défini à l'article I.2.1 du chapitre 1<sup>er</sup>, ont l'obligation d'acquitter une cotisation assise sur la rémunération des salariés intermittents du spectacle qu'ils emploient, limitée à la tranche A (rémunération inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale), y compris les congés payés versés par l'intermédiaire de la caisse des congés spectacle.

Cette cotisation s'élève, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020, à un montant minimum correspondant à :

- pour les cadres : 0,74 % ;
- pour les non-cadres : 0,45 %.

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2021, cette cotisation s'élèvera à un montant minimum correspondant à :

- pour les cadres : 0,74 % ;
- pour les non-cadres : 0,7 %.

L'ensemble des cotisations ainsi versées sera affecté à un fonds collectif dénommé "Fonds collectif du spectacle pour la santé" ».

Les autres dispositions de l'accord collectif interbranches instituant des garanties collectives de prévoyance au profit des intermittents du spectacle du 20 décembre 2006, tel que modifié par ses avenants successifs, demeurent inchangées.

## **Article 2 | Extension**

Le présent avenant sera présenté à l'extension ministérielle afin d'être rendu opposable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord interbranches.

## **Article 3 | Entrée en vigueur et durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2020.

## **Article 4 | Dépôt**

Le présent avenant sera déposé, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

*Fait à Paris, le 14 avril 2020.*

(Suivent les signatures.)

### **Avenant du 3 juin 2020**

à l'accord du 1<sup>er</sup> avril 2020 relatif à l'organisation du dialogue social pendant la période de confinement due à l'épidémie de Covid-19

NOR : ASET2050541M

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**

Compte tenu des mesures de confinement prises par le gouvernement pour lutter contre l'épidémie de Covid-19, les partenaires sociaux de la branche sport ont conclu le 1<sup>er</sup> avril 2020 un accord de méthode visant à maintenir et organiser un dialogue social entre les organisations représentatives de salariés d'une part, et d'employeurs d'autre part, en tenant compte de ces circonstances exceptionnelles.

Le déconfinement progressif décidé par les pouvoirs publics impliquant une reprise des activités dans des conditions adaptées aux impératifs sanitaires actuels, il est nécessaire de prolonger ces modalités de réunions de négociation, de délibérations et de prises de décisions.

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

L'accord de méthode conclu le 1<sup>er</sup> avril 2020, à durée déterminée, pour couvrir la période de confinement décrétée par le gouvernement est prolongé jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.

### **Article 2**

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas d'adaptation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### Article 3

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée et cessera de produire ses effets à la date de fin de l'état d'urgence sanitaire légalement défini.

Il prend effet à la date de signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail.

*Fait à Paris, le 3 juin 2020.*

(Suivent les signatures.)

# conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2020-26 du 11 juillet 2020

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>Arboriculture (Deux-Sèvres, Ille-et-Vilaine, Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe, Vendée, Côtes-d'Armor et Morbihan) : avenant n° 22 du 9 janvier 2020.....</b>	118
<b>Entreprises d'horticulture, pépinières et maraîchage (Franche-Comté) : avenant n° 44 du 24 janvier 2020 .....</b>	120
<b>Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Pays de la Loire) : avenant n° 25 du 11 février 2020 .....</b>	122
<b>Entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers (Languedoc-Roussillon et Vaucluse) : avenant n° 33 du 12 février 2020 .....</b>	124
<b>Établissements producteurs de graines, de semences potagères et florales (Maine et Loire) : avenant n° 6 du 8 janvier 2020.....</b>	126
<b>Exploitations agricoles (Dordogne) : avenant n° 4 du 14 janvier 2020.....</b>	128
<b>Exploitations agricoles (Landes) : avenant n° 2 du 23 juin 2020 .....</b>	130
<b>Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées et CUMA (Corrèze) : avenant n° 150 du 6 mars 2020.....</b>	133
<b>Exploitations agricoles de polyculture et d'élevage, et entreprises de travaux agricoles et ruraux (Somme) : avenant n° 69 du 16 janvier 2020 .....</b>	135
<b>Exploitations agricoles de polyculture, d'élevages spécialisés ou non, CUMA et exploitations de cultures spécialisées (Deux-Sèvres) : avenant n° 32 du 17 janvier 2020.....</b>	137
<b>Exploitations agricoles et horticoles (Pyrénées-Atlantiques) : avenant n° 52 du 17 février 2020 .....</b>	140
<b>Exploitations de cultures maraîchères, de pépinières et d'horticulture (Nord) : avenant n° 107 du 15 janvier 2020.....</b>	142
<b>Exploitations de polyculture et d'élevage (Ille-et-Vilaine) : avenant n° 54 du 12 mars 2020 .....</b>	144
<b>Exploitations de polyculture et d'élevage (Nord) : avenant n° 170 du 15 janvier 2020 .....</b>	146
<b>Exploitations de polyculture et d'élevage (Nord) : avenant n° 171 du 15 janvier 2020 .....</b>	148
<b>Exploitations de polyculture et d'élevage (Seine-Maritime) : avenant n° 58 du 28 janvier 2020.....</b>	150

<b>Exploitations de polyculture – élevage, maraîchères, horticoles et de pépinières et CUMA (Marne), entreprises de travaux agricoles et ruraux (Marne et Aube) : avenant n° 79 du 14 janvier 2020 .....</b>	<b>152</b>
<b>Exploitations forestières et scieries agricoles (Pays de la Loire) : avenant n° 50 du 13 février 2020 .....</b>	<b>154</b>
<b>Exploitations maraîchères et légumières de plein champ (Seine-Maritime) : avenant n° 12 du 28 janvier 2020.....</b>	<b>159</b>
<b>Production agricole (Vienne) et entreprises de travaux agricoles et ruraux (Vienne et Deux-Sèvres) : avenant n° 55 du 16 janvier 2020 .....</b>	<b>161</b>

Convention collective

**IDCC : 8526 | ARBORICULTURE FRUITIÈRE**  
**(Côtes-d'Armor, Deux-Sèvres, Ile-et-Vilaine, Loire-Atlantique,**  
**Maine-et-Loire, Mayenne, Morbihan, Sarthe et Vendée)**  
**(8 avril 2003)**

(Étendue par arrêté du 15 juillet 2003,  
*Journal officiel* du 5 août 2003)

## Avenant n° 22 du 9 janvier 2020

NOR : AGRS2097135M

IDCC : 8526

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

**Fédération régionale des producteurs de fruits de l'Ouest,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;**

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation FGTA FO ;**

**Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;**

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

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe I de la convention collective est modifiée comme suit :

Emploi	Code	Salaires horaires et mensuels bruts	
Niveau I	011	10,15	1 539,42
Niveau II	021	10,17	1 542,45
Niveau III, échelon 1	031	10,25	1 554,59
Niveau III, échelon 2	032	10,31	1 563,69
Niveau IV, échelon 1	041	10,57	1 603,12
Niveau IV, échelon 2	042	10,68	1 619,80
Contremaître	050	11,00	1 668,34



Emploi	Code	Salaires horaires et mensuels bruts	
Chef de culture	060	16,01	2 428,19
Directeur d'exploitation	070	19,56	2 966,61

## Article 2

L'annexe III de la convention collective est modifiée comme suit :

### « Rémunération à la tâche

Variétés	Temps de référence en minutes pour 100 kg	Rémunération pour 100 kg
Groupe des Golden	43	7,27
Groupe des bicolores précoces (ex : Gala)	38	6,43
Groupe des bicolores tardives (ex : Braeburn, Fuji, Jonagored) et variétés à gros fruits (ex : Granny, Canada, Rouge Américaine)	30	5,08
Fruits grêles pour l'industrie	25	4,63

## Article 3

Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche des salariés des exploitations arboricoles de certains départements de l'ouest de la France. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de 50 salariés et de 50 salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme.

## Article 4

L'avenant sera déposé et enregistré auprès de l'unité départementale de Maine-et-Loire de la DIRECCTE des Pays de la Loire, 12, rue Papiou-de-la-Verrie, CS 23607, 49036 Angers Cedex et les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

*Fait à Angers, le 9 janvier 2020.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8433 | **ENTREPRISES D'HORTICULTURE, PÉPINIÈRES  
ET MARAÎCHAGE**

**(Franche-Comté)**

**(1<sup>er</sup> avril 1986)**

(Étendue par arrêté du 11 décembre 1986,

Journal officiel du 20 décembre 1986)

## Avenant n° 44 du 24 janvier 2020

NOR : AGRS2097132M

IDCC : 8433

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

**Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles (FRSEA) de Bourgogne-Franche-Comté,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Union régionale CFDT ;**

**Fédération CFTC agriculture ;**

**SNCEA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La grille de salaires contenue à l'article 21 de la convention collective est modifiée comme suit à effet du 1<sup>er</sup> mars 2020 :

Niveaux	Échelons	Coefficients	Taux horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures)
I	1	100	10,15	1 539,45
	2	110	10,40	1 577,37
II	–	130	10,63	1 612,25
III	1	145	10,89	1 651,69
	2	160	11,31	1 715,39
IV	1	180	11,77	1 785,16
	2	200	12,33	1 870,09
TAM 1	–	215	12,81	1 942,89

La grille de salaires contenue à l'article 6 de l'annexe 1 de la convention collective est modifiée comme suit à effet du 1<sup>er</sup> mars 2020 :

Coefficients	Taux horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures)
Cadre, niveau 1	13,35	2 024,79
Cadre, niveau 2	14,01	2 124,90
Cadre, niveau 3	16,11	2 443,40
Cadre, niveau 4	18,23	2 764,94
Cadre, niveau 5	21,20	3 215,40

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic. »

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de l'unité départementale du Doubs de la DIRECCTE Bourgogne-Franche-Comté.

Un exemplaire sera adressé par la partie la plus diligente au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

*Fait à Besançon, le 24 janvier 2020.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8525** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX**  
**(Pays de la Loire)**  
**(10 avril 2002)**

(Étendue par arrêté du 15 juillet 2002,  
*Journal officiel* du 31 juillet 2002)

## Avenant n° 25 du 11 février 2020

NOR : AGRS2097134M

IDCC : 8525

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

**Syndicat des entrepreneurs des territoires des Pays de la Loire,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale agroalimentaire FGA CFTD ;**

**Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;**

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

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

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

Sont modifiées comme suit les dispositions de l'annexe II de la convention collective susvisée relative aux rémunérations, pour une application au 1<sup>er</sup> février 2020 :

« Annexe II

*Barème des rémunérations*

Catégories professionnelles	Niveau	Coefficient	Salaires horaires et mensuels bruts	
Emplois de production				
Débutant : salarié travaillant sans avoir à prendre d’initiative.	1	100	10,15	1 539,42
Conducteur d’engins : salarié pouvant effectuer des travaux sur directives précises et assumant l’entretien courant du matériel.	2.1	200	10,31	1 563,69

Catégories professionnelles	Niveau	Coefficient	Salaires horaires et mensuels bruts	
<b>Conducteur d'engins spécialisé</b> : salarié ayant acquis certaines connaissances professionnelles, faisant preuve de capacité d'initiative et assurant l'entretien courant du matériel.	2.2	250	10,40	1 577,34
<b>Conducteur mécanicien</b> : salarié assurant avec précision tous travaux, réglages, entretien, réparations courantes et responsable de son chantier.	3	300	10,54	1 598,57
<b>Mécanicien</b> : salarié assurant avec précision tous travaux de mécanique, réglage, entretien, réparations courantes. Il est responsable de son travail en atelier et peut conduire occasionnellement les engins de l'entreprise.	3	300	10,54	1 598,57
<b>Conducteur qualifié</b> : salarié dont les connaissances professionnelles justifiées lui permettent d'assurer avec compétence l'ensemble des travaux de l'entreprise.	4.1	400	10,83	1 642,55
<b>Conducteur hautement qualifié</b> : salarié dont les connaissances lui permettent d'assurer avec compétence l'ensemble des travaux de l'entreprise et capable d'organiser le chantier qui lui est attribué.	4.2	450	11,03	1 672,89
<b>Mécanicien hautement qualifié</b> : salarié dont les connaissances lui permettent d'assurer avec compétence l'ensemble des travaux de mécanique. Il est capable d'organiser le travail en atelier et peut conduire occasionnellement les engins de l'entreprise.	5	500	12,39	1 879,15
<b>Emplois administratifs</b>				
<b>Employé de bureau</b> : salarié(e) assurant avec polyvalence les travaux administratifs simples.	2	200	10,31	1 563,69
<b>Comptable</b> : salarié(e) assurant en plus la tenue des écritures comptables.	3	300	10,54	1 598,57
<b>Emplois d'encadrement</b>				
<b>Cadre technique</b> : responsable technique capable de gérer l'organisation du travail quel que soit le nombre de salariés et de superviser les conducteurs et les mécaniciens hautement qualifiés.	6	600	13,74	
<b>Cadre autonome</b> : agent d'encadrement chargé de façon permanente de diriger l'ensemble des services techniques et/ou administratifs de l'entreprise et capable de suppléer le chef d'entreprise.	7	650	15,79	
<b>Cadre dirigeant</b> : agent d'encadrement qui dirige l'ensemble des activités administratives, comptables et commerciales de l'entreprise. Il n'est pas soumis à la réglementation sur la durée du travail.	8	700	Gré à gré	

## Article 2

L'avenant sera déposé et enregistré auprès de l'unité départementale de Maine-et-Loire de la DIRECCTE des Pays de la Loire, 12, rue Papiou-de-la-Verrie, CS 23607, 49036 Angers Cedex et les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

*Fait à Angers, le 11 février 2020.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8912** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES, RURAUX  
ET FORESTIERS**

**(Languedoc-Roussillon et Vaucluse)**

**(25 mars 1996)**

(Étendue par arrêté du 12 novembre 1996,

Journal officiel du 20 novembre 1996)

## Avenant n° 33 du 12 février 2020

NOR : AGRS2097137M

IDCC : 8912

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

**Fédération régionale des entrepreneurs des territoires du Languedoc-Roussillon,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentation du FGTA FO ;**

**Fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC-Agri ;**

**Fédération générale agroalimentaire CFDT,**

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

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

Compte tenu de l'application des dispositions réglementaires relatives au Smic, et en référence à l'article 14 de la convention, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 les salaires horaires de la grille de qualification sont indiqués à l'annexe I de la convention reproduite ci-dessous :

#### « Annexe I

##### *Barème des salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2020*

Smic horaire au 1<sup>er</sup> janvier 2020 : 10,15 euros.

Smic mensuel brut (base 151,67 heures) : 1 539,45 euros.

Minimum garanti au 1<sup>er</sup> janvier 2020 : 3,65 euros.

Prime de panier 3,65 = 7,30 euros.

(Voir page suivante.)

Niveau. Emploi	Échelon	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures)
I Ouvrier exécutant	–	120	10,15 €	1 539,45 €
II Ouvrier spécialisé	1	125	10,61 €	1 609,22 €
	2	133	10,76 €	1 631,97 €
III Ouvrier qualifié	1	146	11,28 €	1 710,84 €
	2	153	11,82 €	1 792,74 €
IV Ouvrier hautement qualifié	–	160	12,32 €	1 868,57 €
Cadre. Chef de chantier	–	173	15,06 €	2 284,15 €

## Article 2

Il est convenu que préalablement à la négociation annuelle sur les salaires les partenaires sociaux seront en possession de données sur la situation comparée hommes femmes dans les domaines de l'emploi et de la rémunération au niveau de la branche sur les deux exercices précédant l'année de négociation.

## Article 3

Les signataires demandent l'extension du présent avenant, qui, conformément aux dispositions du code du travail, sera déposé à l'unité départementale de l'Hérault de la DIRECCTE Occitanie, 615, boulevard d'Antigone, CS 19002, 34064 Montpellier Cedex.

*Fait à Montpellier, le 12 février 2020.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9497 | ÉTABLISSEMENTS PRODUCTEURS DE GRAINES  
DE SEMENCES POTAGÈRES ET FLORALES**

**(Maine-et-Loire)**

**(14 avril 2015)**

(Étendue par arrêté du 16 mars 2016,

Journal officiel du 24 mars 1963)

**Avenant n° 6 du 8 janvier 2020**

NOR : AGRS2097142M

IDCC : 9497

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

**Fédération des entreprises de semences potagères et florales d'Anjou mandata-  
tée par la FDSEA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat général agroalimentaire CFDT du Maine-et-Loire ;**

**Union départementale FO ;**

**Fédération CFTC-Agri,**

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe I à la convention collective susvisée est créée comme suit :

« Barème des remémorations fixées en application du chapitre XI de la convention collective

*Montant des salaires*

Les salaires mensuels afférents à chaque coefficient hiérarchique, après arrondissement s'il y a lieu, ressortent à :

Niveau	Points	Salaires mensuels minima applicables au 1 <sup>er</sup> janvier 2020 (base 151,67 heures)
I	15 à 18	1 588,66 €
II	19 à 24	1 609,83 €
III	25 à 28	1 631,01 €



Niveau	Points	Salaires mensuels minima applicables au 1 <sup>er</sup> janvier 2020 (base 151,67 heures)
IV	29 à 36	1 652,20 €
V	37 à 41	1 673,38 €
VI	42 à 44	1 705,15 €
VII	45 à 48	1 747,52 €
VIII	49	1 789,88 €
IX	50	1 832,25 €
X	51 à 53	1 874,61 €
XI	54 à 58	1 927,57 €
XII	59 à 65	2 188,60 €
XIII	66 à 74	2 439,62 €
XIV	75 à 78	2 640,84 €
XV	79 à 81	2 766,61 €
XVI	82 à 94	2 892,34 €
XVII	95 à 102	3 521,12 €
XVIII	103 à 119	3 898,37 €
XIX	120	5 030,17 €

## Article 2

Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des établissements producteurs de graines, de semences potagères et florales du département du Maine-et-Loire. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de 50 salariés et de 50 salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme.

## Article 3

Les parties demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale de Maine-et-Loire de la DIRECCTE des Pays de Loire, 12, rue Papiau-de-la-Verrie, CS 23607, 49036 ANGERS Cedex 1.

*Fait à Angers, le 8 janvier 2020.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9241** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**(Dordogne)**  
**(8 janvier 2015)**

(Étendue par arrêté du 23 décembre 2015,  
*Journal officiel* du 6 janvier 2016)

## Avenant n° 4 du 14 janvier 2020

NOR : AGRS2097139M

IDCC : 9241

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

**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA de la Dordogne ;**

**Fédération départementale des coopératives d'utilisation du matériel agricole CUMA de la Dordogne ;**

**Syndicat des entrepreneurs des territoires,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat départemental agroalimentaire CFDT de la Dordogne ;**

**Syndicat FGTA FO de la Dordogne ;**

**Section départementale de la Dordogne du SNCEA CFE-CGC**

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 31 de la convention collective des exploitations agricoles du département de la Dordogne est ainsi modifié :

#### « Article 31 | Salaires des ouvriers

Coefficients	Salaire horaire
101	10,15 €
102	10,25 €
201	10,32 €
202	10,49 €
301	10,65 €

Coefficients	Salaire horaire
302	10,86 €
401	11,05 €
402	11,35 €

## Article 2

L'article 73 de la convention collective des exploitations agricoles du département de la Dordogne est ainsi modifié :

### « Article 73 | Rémunération des cadres

Définition	Montant
Groupe 3A	2 090,00 €
Groupe 3B	2 555,00 €
Groupe 2	2 980,00 €
Groupe 1	3 530,00 €

## Article 3

Dans la mesure où la présente convention a vocation à s'appliquer essentiellement auprès des très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et qu'ainsi ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-19 du code du travail.

## Article 4

Les partenaires sociaux manquent de données d'état des lieux sur l'égalité de traitement des rémunérations entre les femmes et les hommes.

Ils demandent aux organismes *ad hoc* les données en matière d'écart de rémunération.

## Article 5

Les fédérations des organisations professionnelles d'employeurs acceptent d'appliquer la nouvelle grille des salaires dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019 sans attendre l'extension de l'accord.

## Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE.

*Fait à Périgueux, le 14 janvier 2020.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9401** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**(Landes)**

**(13 janvier 2015)**

(Étendue par arrêté du 27 février 2017,  
*Journal officiel* du 9 mars 2017)

## Avenant n° 2 du 23 juin 2020

NOR : AGRS2097141M

IDCC : 9401

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

**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA des Landes ;**

**Syndicat des entrepreneurs des territoires des Landes,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat général agro-alimentaire – Confédération française démocratique du travail SGA CFDT des Landes ;**

**UD FO des Landes ;**

**Syndicat national des cadres d'exploitation agricole SNCEA CFE-CGC ;**

**Syndicat CFTC-Agri,**

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe « Salaires » visée à l'article 37 de la convention collective du travail du 13 janvier 2015 est modifiée ainsi qu'il suit :

« À compter du 1<sup>er</sup> juin 2020, les salaires horaires du personnel d'exécution sont fixés comme suit, hors accord d'entreprise plus favorable :

Coefficient	Salaire horaire (en euros)
110	10,15
120	10,23
210	10,31
220	10,37

Coefficient	Salaire horaire (en euros)
310	10,51
320	10,69
410	10,97
420	11,65

À compter du 1<sup>er</sup> juin 2020, le salaire horaire des techniciens et agents de maîtrise se définit de la façon suivante :

Niveau	Emploi	Échelon	Coefficient	Salaire horaire (en euros)
I	Techniciens	1	200	12,33
	Agents de maîtrise	2	225	12,89
II	Techniciens	1	250	13,58
	Agents de maîtrise	2	275	14,13

## Article 2

La rémunération des cadres de la convention collective du travail du 13 janvier 2015 est modifiée ainsi qu'il suit :

« À compter du 1<sup>er</sup> juin 2020, le salaire horaire d'encadrement se définit de la façon suivante :

Niveau	Emploi	Coefficient	Salaire horaire (en euros)
I	Cadres	300	16,67
II	Cadres	400	18,91

## Article 3

Dans la mesure où la présente convention a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et qu'ainsi ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-19 du code du travail.

## Article 4

Les partenaires sociaux manquent de données d'état des lieux sur l'égalité de traitement des rémunérations entre les femmes et les hommes.

Ils demandent aux organismes *ad hoc* les données en matière d'écart de rémunération.

## Article 5

Le présent avenant prendra effet au 1<sup>er</sup> juin 2020.

## Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE Nouvelle-Aquitaine.

*Fait à Mont-de-Marsan, le 23 juin 2020.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9191** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCLTURE, D'ÉLEVAGE, ET DE CULTURES SPÉCIALISÉES ET CUMA**

**(Corrèze)**

**(24 mai 1967)**

(Étendue par arrêté du 18 juillet 1968,

Journal officiel du 24 août 1968)

## Avenant n° 150 du 6 mars 2020

NOR : AGRS2097138M

IDCC : 9191

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

**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Corrèze ;**

**Fédération départementale des CUMA de la Corrèze,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération des employés et cadres syndicats FO de la Corrèze ;**

**Syndicat général agro-alimentaire CFDT du Limousin ;**

**SNCEA CFE-CGC,**

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 17 de la convention collective de travail concernant les exploitations agricoles de polyculture, de cultures spécialisées, d'élevage, d'élevages spécialisés et les CUMA de la Corrèze du 24 mai 1967 est modifié comme suit :

#### Article 17 | Rémunération de base

Salaires horaires

Niveau I. Emplois d'exécutants		
100	Échelon 1	10,15 €
110	Échelon 2	10,17 €
Niveau II. Emplois spécialisés		
120	Échelon 1	10,30 €
130	Échelon 2	10,38 €

Niveau III. Emplois qualifiés		
140	Échelon 1	10,59 €
150	Échelon 2	10,68 €
Niveau IV. Emplois hautement qualifiés		
160	Échelon 1	11,07 €
170	Échelon 2	11,51 €

## Article 2

L'article 4 de l'avenant « Cadres » du 30 mai 1967 à la convention collective de travail concernant les exploitations agricoles de polyculture, de cultures spécialisées, d'élevage, d'élevages spécialisés et les CUMA de la Corrèze du 24 mai 1967 est modifié comme suit :

### « Article 4 | Salaires

La rémunération du personnel d'encadrement se compose d'un salaire mensuel et d'une prime d'intéressement librement débattue entre les parties.

Le salaire mensuel de base des cadres est fixé comme suit :

Salaires des cadres		Salaire mensuel de base
Groupe	Coefficient	
Cadre du 1 <sup>er</sup> groupe	350	3 638 €
Cadre du 2 <sup>e</sup> groupe	280	3 547 €
Cadre du 3 <sup>e</sup> groupe	200	2 444 €
Cadre du 4 <sup>e</sup> groupe	180	2 192 €

## Article 3

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> mars 2020.

## Article 4

Le présent avenant sera remis à chacune des organisations signataires et un exemplaire sera déposé à l'unité départementale DIRECCTE de la Corrèze.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-26 et suivants du code du travail.

*Fait à Tulle, le 6 mars 2020.*

(Suivent les signatures.)



Convention collective

IDCC : **9802** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE  
ET D'ÉLEVAGE ET ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX  
(Somme)**

**(16 juin 1982)**

(Étendue par arrêté du 2 mars 1983,

Journal officiel du 27 mars 1983)

## Avenant n° 69 du 16 janvier 2020

NOR : AGRS2097150M

IDCC : 9802

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

**Fédération départementale des syndicats d'exploitations agricoles de la  
Somme ;**

**Syndicat des entrepreneurs des territoires du Nord – Pas-de-Calais et Picardie,**  
d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération CFTC de l'agriculture ;**

**FGA CFDT ;**

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

Il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 29 de la convention collective du 16 juin 1982, les salaires correspondant à la grille de classification établie par l'avenant n° 42 à la convention précitée sont fixés ainsi qu'il suit :

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensualisé (base 151,67 heures)
Niveau 1		
11	10,15 €	1 539,45 €
12	10,29 €	1 560,68 €

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensualisé (base 151,67 heures)
Niveau 2		
21	10,43 €	1 581,92 €
22	10,67 €	1 618,32 €
Niveau 3		
31	11,07 €	1 678,99 €
32	11,50 €	1 744,21 €
Niveau 4		
41	12,00 €	1 820,04 €
42	12,72 €	1 929,24 €

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020. Il sera déposé en deux exemplaires au siège de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Picardie, unité territoriale de la Somme.

*Fait à Amiens, le 16 janvier 2020.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9791 | EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE,  
D'ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS OU NON, CUMA ET EXPLOITATIONS  
DE CULTURES SPÉCIALISÉES  
(Deux-Sèvres)  
(8 novembre 2002)**

(Étendue par arrêté du 1<sup>er</sup> avril 2004,  
Journal officiel du 14 avril 2004)

**Avenant n° 32 du 17 janvier 2020**

NOR : AGRS2097149M

IDCC : 9791

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

**Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles des Deux-Sèvres ;  
Fédération nationale des producteurs de l'horticulture et des pépinières de la  
Nouvelle-Aquitaine ;  
Fédération départementale des CUMA des Deux-Sèvres,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat général agroalimentaire CFDT des Deux-Sèvres ;  
Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri,**

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

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

« Article 17 | *Salaires*

1. Ouvriers

a) Exploitations de polyculture, d'élevages et de cultures spécialisées

Le salaire afférent à chaque coefficient est le suivant :

Niveaux	Échelons	Salaire horaire	Salaire mensuel (151,67 heures)
I	–	10,15 €	1 539,45 €
II	1	10,46 €	1 586,47 €
	2	10,55 €	1 600,12 €

Niveaux	Échelons	Salaire horaire	Salaire mensuel (151,67 heures)
III	1	10,77 €	1 633,49 €
	2	10,92 €	1 656,24 €
IV	1	11,23 €	1 703,25 €
	2	11,92 €	1 807,91 €

**b) Coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA)**

Le salaire afférent à chaque coefficient est le suivant :

Niveaux	Échelons	Salaire horaire	Salaire mensuel (151,67 heures)
I	–	10,15 €	1 539,45 €
II	1	10,66 €	1 616,80 €
	2	11,09 €	1 682,02 €
III	1	11,41 €	1 730,55 €
	2	11,66 €	1 768,47 €
IV	1	11,97 €	1 815,49 €
	2	12,26 €	1 859,47 €

**2. Techniciens et agents de maîtrise**

Le salaire afférent à chaque coefficient est le suivant :

Niveaux	Échelon	Salaire horaire	Salaire mensuel
1	1	13,12 €	1 989,91 €
	2	14,49 €	2 197,70 €
2	–	15,52 €	2 353,92 €

**3. Cadres**

Le salaire fixe mensuel est le suivant :

- cadre niveau 1 : 2 835 € ;
- cadre niveau 2 : 3 295 €. »

## Article 2

Le présent accord vaut pour toutes les entreprises, y compris les petites qui n'appellent pas de clauses particulières (art. L. 2261-23-1 du code du travail).

## Article 3

Les partenaires sociaux manquent de données d'état des lieux sur l'égalité de traitement des rémunérations entre les femmes et les hommes. Ils demandent aux organismes *ad hoc* les données en matière d'écart de rémunération.

## Article 4

Le présent avenant prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

*Fait à Vouillé, le 17 janvier 2020.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9641** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES ET HORTICOLES**  
**(Pyrénées-Atlantiques)**  
**(18 novembre 1985)**

(Étendue par arrêté du 27 mai 1986,  
*Journal officiel* du 15 juin 1986)

## Avenant n° 52 du 17 février 2020

NOR : AGRS2097146M

IDCC : 9641

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

**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricole des Pyrénées-Atlantiques ;**

**Fédération des CUMA Béarn – Landes – Pays basque ou fédération des CUMA 640 ;**

**Syndicat des entrepreneurs des territoires des Pyrénées-Atlantiques ;**

**Syndicat horticole, des Pyrénées-Atlantiques,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat national des cadres d'exploitation agricole CFE-CGC des Pyrénées-Atlantiques ;**

**Syndicat général agro-alimentaire – Confédération française démocratique du travail SGA CFDT des Pyrénées-Atlantiques,**

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

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

Les modifications ci-après sont apportées aux articles 29, 66 et 73 de la convention collective du 18 novembre 1985.

« Articles 29 et 66 | *Rémunération horaire concernant les exploitations agricoles et horticoles*

Les salaires, exprimés en euros, sont fixés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Emploi occupé		Salaire horaire
Niveaux	Échelons	
I	1	10,15 €

Emploi occupé		Salaire horaire
Niveaux	Échelons	
I	2	10,21 €
II	1	10,26 €
II	2	10,33 €
III	1	10,44 €
III	2	10,72 €
IV	–	10,98 €

« Article 73 | *Durée du travail. Rémunération. Salaire de base concernant les cadres*

Les salaires, exprimés en euros, sont fixés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Groupe	Coefficient	Salaire horaire
III	225	12,17 €
II	320	13,80 €
I	400	15,19 €

## Article 2

Dans la mesure où la présente convention a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et qu'ainsi ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-19 du code du travail.

## Article 3

Les partenaires sociaux rappellent l'accord de branche applicable relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ils demandent à la MSA Sud Aquitaine les données sexuées de rémunération par tranches significatives à partir du Smic des salariés des exploitations agricoles rentrant dans le champ de la convention collective.

## Article 4

Les parties signataires demandent l'extension de cet avenant qui sera déposé à la DIRECCTE, unité territoriale des Pyrénées-Atlantiques.

Le présent accord s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

*Fait à Pau, le 17 février 2020.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9592 | **EXPLOITATIONS DE CULTURES MARAÎCHÈRES,  
DE PÉPINIÈRES ET D'HORTICULTURE**

**(Nord)**

**(8 mars 1974)**

(Étendue par arrêté du 9 avril 1975,

Journal officiel du 18 mai 1975)

## Avenant n° 107 du 15 janvier 2020

NOR : AGRS2097145M

IDCC : 9592

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

**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Nord ;  
Chambre syndicale des horticulteurs et pépiniéristes du Nord de la France  
FNPHP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Union départementale des syndicats du Nord FO ; Syndicat FGA-CFDT 59 ;  
Fédération de l'agriculture CFTC-Agri ;  
SNCEA CFE-CGC,**

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

### Article 1<sup>er</sup> | **Barème minimum des salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2020**

Les dispositions de l'article 34 de la convention collective du 8 mars 1974 sont remplacées par les suivantes :

#### « Article 34

Coefficients		Salaires horaires	Salaires mensuels base 35 heures soit 151,67 heures/mois
Coefficient 101	N1 E1	10,15	1 539,42 €
Coefficient 102	N1 E2	10,24	1 553,07 €
Coefficient 201	N2 E1	10,30	1 562,17 €
Coefficient 202	N2 E2	10,35	1 569,75 €
Coefficient 301	N3 E1	10,47	1 587,95 €



Coefficients		Salaires horaires	Salaires mensuels base 35 heures soit 151,67 heures/mois
Coefficient 302	N3 E2	10,80	1 638,00 €
Coefficient 400	N4	11,27	1 709,28 €

## Article 2 | Prime de panier

L'indemnité de panier prévue par l'article 43 de cette convention est fixée à 7,30 € au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

## Article 3 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

## Article 4 | Dépôt et extension

Le présent avenant dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité départementale du Nord-Lille de la DIRECCTE des Hauts-de-France.

*Fait à Lille, le 15 janvier 2020.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9351** | **EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE**  
**(Ille-et-Vilaine)**  
**(11 juillet 1991)**

(Étendue par arrêté du 26 octobre 1992,  
*Journal officiel* du 4 novembre 1992)

## Avenant n° 54 du 12 mars 2020

NOR : AGRS2097140M

IDCC : 9351

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

**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles d'Ille-et-Vilaine,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale agroalimentaire CFDT ;**

**Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri,**

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

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

Le « I. Personnel d'exécution », de l'annexe salaires de la convention collective du 11 juillet 1991, est modifié comme il suit :

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensualisé pour 35 heures hebdomadaires
101	10,15 €	1 539,45 €
102	10,25 €	1 554,62 €
201	10,37 €	1 572,82 €
202	10,68 €	1 619,84 €
301	10,90 €	1 653,20 €
302	11,36 €	1 722,97 €
401	12,29 €	1 864,02 €
402	12,77 €	1 936,83 €

Les salaires ainsi définis constituent des minimums sous réserve de l'application des dispositions réglementaires concernant le Smic. »

Le « II. Personnel d'encadrement », de l'annexe salaires de la convention collective du 11 juillet 1991, est modifié comme il suit :

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel pour 35 heures hebdomadaires
501	13,18 €	1 999,01 €
502	13,72 €	2 080,91 €
601	14,33 €	2 173,43 €
602	17,64 €	2 675,46 €

## Article 2

Vu leur objet, il est entendu que les dispositions du présent avenant ont vocation à s'appliquer à toutes les entreprises comprises dans son champ et ce quel que soit leur effectif.

## Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale d'Ille-et-Vilaine de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bretagne.

## Article 4

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le premier jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

*Fait à Cesson-Sévigné, le 12 mars 2020.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9591** | **EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE**  
**(Nord)****(5 mai 1972)**(Étendue par arrêté du 19 février 1973,  
*Journal officiel* du 9 mars 1973)**Avenant n° 170 du 15 janvier 2020**

NOR : AGRS2097143M

IDCC : 9591

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

**Fédération départementale des syndicats d'exploitations agricoles du Nord ;****Fédération départementale des CUMA ;****Union syndicale des producteurs de grains et graines de semences des départements du Nord et du Pas-de-Calais,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Union départementale FO ;****Syndicat FGA CFDT 59 ;****Fédération de l'agriculture CFTC-Agri ;****SNCEA CFE-CGC,**

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Barème minimum des salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2020**

Les dispositions de l'article 30 de la convention collective du 5 mai 1972 sont remplacées par les suivantes :

*(En euros.)*

Coefficients		Salaires horaires	Salaires mensuels base 35 heures soit 151,67 heures/mois
Coefficient 101	N1 E1	10,15	1 539,42
Coefficient 102	N1 E2	10,28	1 559,13
Coefficient 201	N2 E1	10,38	1 574,30
Coefficient 202	N2 E2	10,48	1 589,47

Coefficients		Salaires horaires	Salaires mensuels base 35 heures soit 151,67 heures/mois
Coefficient 301	N3 E1	10,60	1 607,67
Coefficient 302	N3 E2	11,00	1 668,33
Coefficient 401	N4 E1	11,51	1 745,68
Coefficient 402	N4 E2	12,33	1 870,05
Coefficient 501	N5 E1	12,35	1 873,08
Coefficient 502	N5 E2	12,39	1 879,15

## Article 2 | *Point cadres*

La valeur du point indiciaire fixée à l'article 8 de la convention collective du 5 mai 1972, intéressant les cadres d'exploitations agricoles et assimilés, est portée à 10,24 €.

## Article 3 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

## Article 4 | *Dépôt et extension*

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension sera déposé à l'unité départementale Nord-Lille de la DIRECCTE Hauts-de-France, 77, Rue Léon Gambetta, BP 665, 59033 Lille Cedex.

*Fait à Lille, le 15 janvier 2020.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9591** | **EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE (Nord)**

**(5 mai 1972)**

(Étendue par arrêté du 19 février 1973,  
Journal officiel du 9 mars 1973)

## Avenant n° 171 du 15 janvier 2020

NOR : AGRS2097144M

IDCC : 9591

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

**Fédération départementale des syndicats d'exploitations agricoles du Nord ;**

**Fédération départementale des CUMA ;**

**Union syndicale des producteurs de grains et graines de semences des départements du Nord et du Pas-de-Calais,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Union départementale FO ;**

**Syndicat FGA CFDT 59 ;**

**Fédération de l'agriculture CFTC-Agri ;**

**SNCEA CFE-CGC,**

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

### Article 1<sup>er</sup> | Barème minimum des salaires

Les dispositions de l'article 30 de la convention collective du 5 mai 1972 traitant des salaires à la tâche sont remplacées par les suivantes :

« Les travaux aux champs :

(En euros l'hectare.)

Tâche	Rémunération
Coupage effeuillage à la main et mise en tas	1 040,40 €/Ha
Ramassage derrière effeuillage et mise en tas ou en andains	516,07 €/Ha
Chargement des racines sur une remorque	300,35 €/Ha

## Les travaux sur chantier traditionnel :

(En euros le m<sup>2</sup>.)

Tâche	Rémunération
Ouverture des couches (avec bêchage de fond de couche) terrain préalablement ameubli	1,33/m <sup>2</sup>
Mise en couche à la caisse avec terre dans la caisse	4,67/m <sup>2</sup>
Mise en couche à la caisse sans terre dans la caisse	4,16/m <sup>2</sup>
Recouvrement de terre sur les collets	0,61/m <sup>2</sup>
Récolte des chicons en caisse, racines sur place	4,07/m <sup>2</sup>
Enlèvement des racines et nettoyage sommaire de la couche	1,33/m <sup>2</sup>

## Les travaux en salle :

(En euros le bac de 1,2 m<sup>2</sup>.)

	Définition des tâches	Norme horaire <sup>[1]</sup>	Tarif en euros du bac de 1,2 m <sup>2</sup>
A	Plantation de racines prises au tas, sans recoupage	2,5	4,02 €
B	Plantation de racines avec approche mécanique par tapis sans recoupage	3	3,33 €
C	Plantation de racines avec approche mécanique et recoupage	2,75	3,65 €
D	Mise en bac avec recoupage et approche mécanique en équipe. Bac incliné face au repiqueur commande manuelle du dégagement des bacs	3,5 <sup>[2]</sup>	2,86 €
E	Mise en bac avec approche mécanique par une seule personne ou en équipe réalisant les opérations de recoupage et de repiquage. Le bac étant incliné face au poste de repiquage et l'arrivée et l'empilage des bacs étant gérés par un automate	4 <sup>[2]</sup>	2,50 €
<p>[1] Normes établies pour une moyenne de 550 à 650 racines au bac de 1,2 m<sup>2</sup>, si le nombre de racines au bac est supérieur, l'employeur devra adapter la rémunération en fonction.</p> <p>[2] Nombre de bacs par personne.</p> <p>Les salaires de ce barème ne comprennent pas les indemnités dues au titre des congés payés et des jours fériés.</p>			

## Article 2 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur pour les travaux d'arrachage et de forçage (année 2020) dans les exploitations se livrant à la culture de l'endive.

## Article 3 | Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale Nord-Lille de la DIRECCTE Hauts-de-France, 77, rue Léon-Gambetta, BP 665, 59033 Lille Cedex.

Fait à Lille, le 15 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9761 | EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE**  
**(Seine-Maritime)**  
**(28 février 1983)**

(Étendue par arrêté du 20 février 1984,  
*Journal officiel* du 1<sup>er</sup> mars 1984)

### Avenant n° 58 du 28 janvier 2020

NOR : AGRS2097147M

IDCC : 9761

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

**Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles de Seine-Maritime FNSEA 76 ;**

**Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériels agricoles de Seine-Maritime,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Union professionnelle régionale de l'agroalimentaire CFDT de Normandie ;**

**Fédération CFTC de l'Agriculture CFTC-Agri ;**

**Fédération FGTA FO ;**

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

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'article 24 « Salaires minima du personnel non-cadre » sont remplacées par les suivantes :

« Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, les salaires minima sont les suivants :

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaire horaire
I	–	100	10,15
II	1	210	10,39
	2	220	10,51



Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaire horaire
III	1	310	10,66
	2	320	11,14
IV	1	410	11,66
	2	420	12,29

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui a été déposé à la DIRECCTE de Haute-Normandie, unité territoriale de la Seine-Maritime, cité administrative, 2, rue Saint-Sever, 76032 Rouen Cedex.

*Fait à Rouen, le 28 janvier 2020.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8214** | **EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE-ÉLEVAGE, MARAÎCHÈRES, HORTICOLES ET DE PÉPINIÈRES ET CUMA**

**(Marne).**

**ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX**

**(Marne et Aube)**

**(12 février 1991)**

(Étendue par arrêté du 25 juin 1991,

*Journal officiel* du 18 juillet 1991)

## Avenant n° 79 du 14 janvier 2020

NOR : AGRS2097131M

IDCC : 8214

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

**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Marne ;**

**Syndicats des entrepreneurs des territoires EDT de la Marne et de l'Aube ;**

**Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de la Marne,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat départemental des salariés de l'agriculture FGA CFDT ;**

**Confédération française des travailleurs chrétiens CFTC-Agri ;**

**Syndicat national des cadres des entreprises agricoles CFE-CGC,**

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

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

La rémunération minimale pour chacun des emplois de la classification des exploitations de polyculture-élevage, coopératives d'utilisation de matériels agricoles (CUMA), des exploitations maraîchères, horticolas et de pépinières de la Marne et des entreprises de travaux agricoles et ruraux (ETAR) de la Marne et de l'Aube, est définie selon le tableau ci-après :

*(Voir page suivante.)*

Salariés non-cadres

Catégories		Tarif horaire (en euros)
Niveau	Échelon	
1	1	10,15
	2	10,33
2	1	10,53
	2	10,77
3	1	11,22
	2	11,99
4	1	12,96
	2	13,99

Salariés cadres

Cadres	
Nouvelle classification	Salaire horaire (en euros)
TM1 E1	14,98
TM1 E2	16,08
	Salaire mensuel
TM2	2 965,94
C1	3 973,24
C2	4 863,04

## Article 2

Le présent avenant prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2020 et sera déposé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Grand-Est, unité territoriale de la Marne, section agricole.

## Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

*Fait à Châlons-en-Champagne, le 14 janvier 2020.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8522 | EXPLOITATIONS FORESTIÈRES ET SCIERIES AGRICOLES**  
**(Pays de la Loire)**  
**(2 juillet 1985)**

(Étendue par arrêté du 19 novembre 1986,  
*Journal officiel* du 11 décembre 1986)

## Avenant n° 50 du 13 février 2020

NOR : AGRS2097133M

IDCC : 8522

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

**Union régionale des syndicats d'exploitants forestiers et scieurs des Pays de la Loire,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;**

**Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;**

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

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe I de la convention collective est modifiée comme précisé en annexe « Salaires au temps » du présent avenant.

### Article 2

L'annexe II de la convention collective est modifiée comme précisé en annexe « Travaux à tâche » du présent avenant.

### Article 3

Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche des scieries agricoles et des exploitations forestières des départements de la Vendée, de la Loire-Atlantique, de la Sarthe, de la Mayenne et du Maine-et-Loire. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de 50 salariés et de 50 salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme.

#### Article 4

L'avenant sera déposé et enregistré auprès de l'unité départementale de Maine-et-Loire de la DIRECCTE des Pays de la Loire, 12, rue Papiau-de-la-Verrie, CS 23607, 49036 Angers Cedex et les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

*Fait à Angers, le 13 février 2020.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe I Salaires au temps

En application des articles 26 et 28 de la convention, pour une durée légale du travail de 35 heures par semaine, soit 151,67 heures par mois, les salaires au temps sont fixés comme suit :

Catégories	Emplois	Coefficient	Salaires horaires et mensuels bruts	
A. Salariés des exploitations forestières				
1	Manœuvre débutant	100	10,15	1 539,42
2	Manœuvre spécialisé	115	10,22	1 550,04
3	Ouvrier spécialisé	130	10,27	1 557,62
4	Ouvrier qualifié	140	10,33	1 566,72
5	Chef d'équipe	160	10,38	1 574,30
6	Agent de maîtrise	180	11,46	1 738,10
7	Commis de coupe	220	12,86	1 950,44
7 bis	Cadre autonome	250	14,28	2 165,80
8	Chef d'exploitation forestière	400	16,28	2 469,14
9	Directeur d'exploitation forestière	600	18,89	2 864,99
B. Salariés des scieries agricoles				
1	Manœuvre	100	10,15	1 539,42
2	Manœuvre spécialisé	115	10,22	1 550,04
3	Ouvrier spécialisé	130	10,27	1 557,62
4	Ouvrier qualifié	140	10,33	1 566,72
5	Chef d'équipe	160	10,38	1 574,30
6	Agent de maîtrise	180	11,46	1 738,10
7	Contremaître	220	12,86	1 950,44
7 bis	Cadre autonome	250	14,28	2 165,80
8	Cadre responsable	400	16,28	2 469,14
9	Directeur d'établissement	600	18,89	2 864,99
C. Personnel administratif				
1	Employé débutant	100	10,15	1 539,42
2	Employé confirmé	120	10,23	1 551,55
3	Employé qualifié	140	10,33	1 566,72
4	Secrétaire commercial	170	10,76	1 631,94

L'ensemble des éléments de rémunération perçus ne pourra être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic horaire : 10,15 € brut de l'heure, soit 1 539,42 € bruts par mois).

## Annexe II Travaux à tâche

### A. Abattage de grumes d'œuvre

L'abattage comprend : l'abattage, l'ébranchage, la découpe intermédiaire.

L'abattage doit être réalisé au ras de la marque au pied (ou rez-de-terre) après éhanchage ou blanchissement du pied.

La grume ne doit pas tirer à cœur lors de l'abattage ; les opérations de recépage de l'ergot d'abattage éventuel, sur la souche et au pied de la grume sont comprises dans l'abattage.

L'ébranchage doit être effectué à ras de tige.

Outre la découpe et la séparation des fourches écartées de la tige, la découpe fin bout ainsi qu'une découpe intermédiaire seront effectuées selon les usages ou sur la spécification de l'exploitant.

La grume devra être assainie.

### Campagne forestière

	Salaire (tarif de base)	Frais de mécanisation <sup>[1]</sup>	Total
<b>1. Feuillus durs :</b>			
– coupe de futaie sans démantèlement des houppiers (avec ou sans façonnage des houppiers) le m <sup>3</sup>	5,02	1,25	
– taillis sous futaie le m <sup>3</sup>	5,92	1,25	
– coupe champêtre le m <sup>3</sup>	7,01		
<b>2. Peupliers ou autres feuillus tendres le m<sup>3</sup></b>	3,33	1,25	
<b>3. Résineux le m<sup>3</sup></b>	3,30	1,25	
<b>4. Billons de sciage :</b> (Toutes essences, sur-mesure d'usage : 10 %)			
– dimension égale ou inférieure à 2 mètres le stère	3,78	2,16	
– dimension supérieure à 2 mètres le stère	3,13	2,16	
<b>5. Travaux supplémentaires :</b>			
– filet supplémentaire en pourcentage du prix de base d'abattage de la grume correspondante (ce pourcentage varie de 10 à 15 % selon les grosseurs)			
– démantèlement des houppiers, destruction, mise en andains			
– éhouppage le pied	16,14	1,25	
[1] Montants maximums fixés par la circulaire SG/SAFSL/SDTPS/C2010-1509 du 1 <sup>er</sup> juin 2010 du ministère de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche.			

## B. Façonnage des bois d'industrie

L'abattage et le façonnage des bois d'industrie sont conformes aux conditions suivantes :

- les découpes se feront sur indication de l'employeur après marquage sur coupes ;
- les étais doivent être relevés et empilés, par catégorie, le long d'une travée pour le passage de l'engin de débardage.

### Façonnage de bois de trituration et de bois de feu

Le façonnage de ces bois comprend l'abattage des brins et perches, la préparation de la place d'abattage (l'ébranchage des grumes d'œuvre), le tronçonnage et la fente, s'il y a lieu, des bûches de plus de 15 cm de diamètre.

L'enstérage comprend des bois à diamètre supérieur à 7 cm, bois non fourchus, ni tordus non fléchés, nœuds arasés. Cette opération comprend la mise en andain des rémanents.

Empilage manuel	
bois de trituration et de chauffage Par 1 mètre le stère	6,09
Empilage mécanique	
(il sera tenu compte d'un foisonnement de 10 à 15 %) Incinération, brûlage le stère	Gré à gré

Pour les bois d'industrie et bois de feu, les frais de mécanisation peuvent aussi être de 3,82 € par tonne en application de la circulaire SG/SAFSL/SDTPS/C2010-1509 du 1<sup>er</sup> juin 2010 du ministère de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche.



Convention collective

IDCC : **9762** | **EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES ET LÉGUMIÈRES  
DE PLEIN CHAMP****(Seine-Maritime)****(5 juin 2007)**

(Étendue par arrêté du 18 février 2008,

Journal officiel du 26 février 2008)

**Avenant n° 12 du 28 janvier 2020**

NOR : AGRS2097148M

IDCC : 9762

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

**FNSEA 76,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat général agro-agri 76 CFDT ;****Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;****FGTA FO,**

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'annexe I de la convention collective sont remplacées par les suivantes :

« Au 1<sup>er</sup> février 2020, les salaires minima sont les suivants :*(En euros.)*

Niveau	Échelon	Salaire horaire	Salaire mensuel (151,67 heures par mois)
I	–	10,15	1 539,45
II	1	10,32	1 565,23
	2	10,40	1 577,37
III	1	10,70	1 622,87
	2	10,81	1 639,55
IV	1	11,13	1 688,09
	2	11,27	1 709,32

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui a été déposé à la DIRECCTE de Haute-Normandie, unité territoriale de la Seine-Maritime, cité administrative, 2, rue Saint-Sever, 76032 Rouen Cedex.

*Fait à Rouen, le 28 janvier 2020.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8542** | **SECTEUR DE LA PRODUCTION AGRICOLE (Vienne).**

**ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX**

**(Vienne et Deux-Sèvres)**

**(23 décembre 1999)**

(Étendue par arrêté du 26 juin 2000,

*Journal officiel* du 13 juillet 2000)

## Avenant n° 55 du 16 janvier 2020

NOR : AGRS2097136M

IDCC : 8542

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

**Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles de la Vienne FNSEA 86 ;**

**Syndicat professionnel des entrepreneurs des territoires de la Vienne EDT 86 ;**

**Syndicat professionnel des entrepreneurs des territoires des Deux-Sèvres EDT 79 ;**

**Fédération départementale des CUMA de la Vienne FDCUMA 86,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat général agroalimentaire CFDT de la Vienne ;**

**Syndicat général agroalimentaire CFDT des Deux-Sèvres ;**

**Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;**

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

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 36 de la convention est complété par les dispositions suivantes :

Les taux des salaires horaires ainsi que le salaire mensuel pour les catégories professionnelles prévues à l'article 15 de la convention collective sont ainsi fixés :

*(Voir page suivante.)*

## « Article 36 | Salaire horaire

Niveaux	Échelons	Salaire horaire	Salaire mensuel (151,67 heures)
I	-	10,15 €	1 539,45 €
II	1	10,47 €	1 587,98 €
	2	10,56 €	1 601,64 €
III	1	10,78 €	1 635,00 €
	2	10,90 €	1 653,20 €
IV	1	11,27 €	1 709,32 €
	2	11,93 €	1 809,42 €

L'article 6 de l'annexe 1 de la convention est complété par les dispositions suivantes :

### « Annexe 1

#### Article 6 | Détermination des salaires

Les valeurs sont les suivantes :

Groupe 1	3 438 €
Groupe 2	2 886 €
Groupe 3	2 356 €

## Article 2

Dans la mesure où la présente convention a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et qu'ainsi ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

## Article 3

Les partenaires sociaux manquent de données d'état des lieux sur l'égalité de traitement des rémunérations entre les femmes et les hommes.

Ils demandent aux organismes *ad hoc* les données en matière d'écart de rémunération.

## Article 4

Le présent avenant prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

*Fait à Mignaloux-Beauvoir, le 16 janvier 2020.*

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Yves Struillou

165200260-000720

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---