



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**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2020-34

5 septembre 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° 2020-34 du 5 septembre 2020

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion	3
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	[*]

[*] Aucun texte du ministère chargé de l'agriculture dans le *BO* n° 2020-34.

conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2020-34 du 5 septembre 2020

Conventions, avenants et accords

	Pages
Mutualité (industrie) : avenant n° 30 du 30 juin 2020 relatif à la modification des dispositions de l'article 15.2.3 et de l'annexe IV de la convention.....	4
Pharmaceutique (industrie) : avenant du 9 juillet 2020 à l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés (Maintien des garanties en cas d'activité partielle)...	9
Pharmaceutique (industrie) : avenant du 9 juillet 2020 à l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés (Mesure d'urgence pour faire face à l'épidémie de « Covid-19 »).....	12
Quincaillerie (employés et personnel de maîtrise) : accord du 2 juillet 2020 relatif à la création d'un régime de prévoyance complémentaire obligatoire.....	14
Tourisme social et familial (organismes) : accord du 12 février 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)	25
Tuiles et briques (industrie) : avenant du 18 mai 2020 à l'accord de méthode du 1 ^{er} octobre 2019 relatif au rapprochement de la convention vers une convention collective présentant des conditions comparables	34
Vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux : accord tripartite du 3 juillet 2020 relatif à l'hébergement des vendangeurs	37

Avenant n° 30 du 30 juin 2020

relatif à la modification des dispositions de l'article 15.2.3
et de l'annexe IV de la convention

NOR : ASET2050668M

IDCC : 2128

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

ANEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La pandémie mondiale liée au « Covid-19 » a eu des conséquences fortes tant d'un point de vue sanitaire qu'en termes d'activité économique.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la branche mutualité se sont réunis afin de modifier, pendant une période déterminée, le régime conventionnel de prévoyance de la convention collective nationale de la mutualité, couvrant les risques « incapacité, invalidité, décès ».

La loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative, notamment, à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, aménage les modalités de maintien des garanties de prévoyance pour les salariés placés en position d'activité partielle.

Dans un souci de solidarité et afin de neutraliser les conséquences de l'activité partielle, les partenaires sociaux ont, avec l'accord de l'organisme assureur recommandé, décidé, pour les salariés placés en activité partielle entre le :

- 12 mars 2020 et le 31 décembre 2020, de sécuriser la situation des entreprises qui ont cotisé ou cotiseront au régime de prévoyance sur une assiette correspondant à une indemnité d'activité partielle « améliorée » ;
- 12 mars 2020 et le 30 juin 2020, de reconstituer intégralement la rémunération de référence, pour la détermination des prestations.

Les organismes mutualistes entrant dans le champ de la convention collective de la mutualité qui ont choisi un autre organisme assureur que celui recommandé, sont incités à mettre en œuvre cette mesure d'amélioration des prestations ;

- 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2020, d'asseoir les prestations sur l'assiette correspondant à l'indemnité d'activité partielle « améliorée » lorsque tel est le cas.

Ces modifications entrent en vigueur au 12 mars 2020.

C'est dans ce contexte, et suite à des échanges entre les partenaires sociaux de la branche mutualité durant la commission nationale paritaire de suivi du régime de prévoyance (CNPS) du 18 mai 2020 et la CPPNI du 4 juin 2020, que lors de la CPPNI du 30 juin 2020, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Modification de l'article 15.2.3 de la convention collective de la mutualité

Les dispositions de l'article 15.2.3. « Cotisations » de la convention collective de la mutualité sont complétées comme suit :

« Dispositions spécifiques applicables aux salariés placés en activité partielle entre le 12 mars 2020 et le 31 décembre 2020

Pour les salariés placés en activité partielle entre le 12 mars 2020 et le 31 décembre 2020, la rémunération brute servant de base au calcul des cotisations s'entend comme la somme :

- de l'indemnité légale d'activité partielle due en application de l'article L. 5122-1 du code du travail et ;
- le cas échéant, de l'indemnité complémentaire d'activité partielle, versées par l'employeur pendant cette période.

Ces indemnités s'entendent brutes de cotisations et de contributions de sécurité sociale ».

Les autres dispositions de l'article 15.2.3 demeurent en vigueur à l'identique.

Article 2 | Modification de l'annexe IV

L'annexe IV de la convention collective de la mutualité relative à l'énoncé des garanties du régime de prévoyance est complétée comme suit :

« Dispositions spécifiques applicables aux salariés placés en activité partielle entre le 12 mars 2020 et le 30 juin 2020

Pour les salariés placés en activité partielle entre le 12 mars 2020 et le 30 juin 2020, la rémunération brute servant de base au calcul des prestations est intégralement reconstituée au titre de cette période.

Dispositions spécifiques applicables aux salariés placés en activité partielle entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2020

Pour les salariés placés en activité partielle entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2020, la rémunération brute servant de base au calcul des prestations s'entend comme la somme :

- de l'indemnité légale d'activité partielle due en application de l'article L. 5122-1 du code du travail et ;
- le cas échéant, de l'indemnité complémentaire d'activité partielle, versées par l'employeur pendant cette période.

Ces indemnités s'entendent brutes de cotisations et de contributions de sécurité sociale ».

Les autres dispositions de l'annexe IV demeurent en vigueur à l'identique.

Article 3 | Dispositions diverses

Article 3.1 | Organismes mutualistes de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne comporte pas de stipulation spécifique pour les organismes mutualistes de moins de 50 salariés. En effet, l'objet du présent avenant, est d'aménager les modalités de maintien des garanties de prévoyance pour les salariés placés en position d'activité partielle, quelle que soit la taille de leur structure.

Article 3.2 | Suivi de l'avenant

Le présent avenant fera l'objet d'une évaluation par les membres de la CPPNI.

Article 3.3 | Clause de rendez-vous

Les parties conviennent de se réunir au plus tard dans les 3 ans de la signature de l'avenant, pour faire le point sur les incidences de son application.

Article 4 | Dépôt. Extension. Durée et date d'entrée en vigueur

Article 4.1 | Dépôt. Extension

Conformément aux dispositions légales, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail (à ce jour, articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail).

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant auprès du ministre chargé du travail.

Article 4.2 | Durée. Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 12 mars 2020.

Fait à Paris, le 30 juin 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe IV Énoncé des garanties du régime de prévoyance (Non-cadre et cadre)

Les garanties dont bénéficient les salariés en application du régime de prévoyance prévu par l'article 15.2 de la convention collective nationale de la mutualité, en matière d'incapacité, d'invalidité, de décès, de rente d'éducation, sont définies dans le tableau ci-dessous.

En tout état de cause, les garanties et leurs modalités d'application sont définies par le contrat de garanties collectives, les conditions générales et la notice d'information.

GARANTIES en % Salaire	TA	TB
DECES - INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE		
Capital de base (Quelle que soit la situation de famille de l'intéressé)	325% du SR Brut	375% du SR Brut
Garantie double effet	Doublement du Capital en cas de décès	
Majoration pour accident	50% du PASS	
Invalidité Absolue et Définitive (3 ^{ème} catégorie de la Sécurité sociale)	425% du SR Brut	475% du SR Brut
RENTES		
Montant mensuel de la rente éducation par enfant à charge		
Jusqu'à 11 ans inclus	12% du PMSS	
De 12 à 17 ans inclus	17% du PMSS	
De 18 à 25 ans inclus (sous condition d'études)	22% du PMSS	
Montant annuel de la rente pour enfant handicapé (viagère en relais de la rente éducation)	22% du SR Brut	
Majoration complémentaire d'orphelin	50% de la rente de base	
INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL		
Franchise	90 jours discontinus	
Montant de l'indemnisation	80% du SR Brut - SS Brute	
INVALIDITE - INCAPACITE PERMANENTE PROFESSIONNELLE		
Invalidité		
1ère catégorie avec poursuite d'activité	100% du SR Brut - SS Brute	
1ère catégorie sans poursuite d'activité	60% du SR Brut - SS Brute	
Invalidité de 2 ^{ème} et 3 ^{ème} catégorie Sécurité sociale	100% du SR Brut - SS Brute	
Incapacité Permanente Professionnelle		
Taux compris entre 33 et 66%	100% du SR Brut - SS Brute	
Taux supérieur ou égal à 66%	100% du SR Brut - SS Brute	

La rente viagère pour enfant handicapé est susceptible d'être transformée en capital par le bénéficiaire.

SR : Le salaire de référence est le salaire brut (fixe et variables soumis à cotisations) des 12 mois précédents le fait générateur. En cas de période incomplète le salaire est calculé sur la moyenne de la période connue.

Franchise : Calculée sur les 12 mois précédents le début de l'arrêt de travail en tenant compte des arrêts reconnus par la SS (indemnisés ou non) et n'ayant pas fait l'objet d'une indemnisation de l'organisme assureur.

Limite d'indemnisation : En Incapacité Temporaire de Travail et en Invalidité, application de la règle de cumul en cas de poursuite d'activité ou revenu de remplacement

Le versement du capital Invalidité Absolue et Définitive met fin à la garantie décès Capital de base

Dispositions spécifiques applicables aux salariés placés en activité partielle entre le 12 mars 2020 et le 30 juin 2020

Pour les salariés placés en activité partielle entre le 12 mars 2020 et le 30 juin 2020, la rémunération brute servant de base au calcul des prestations est intégralement reconstituée au titre de cette période.

Dispositions spécifiques applicables aux salariés placés en activité partielle entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2020

Pour les salariés placés en activité partielle entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2020, la rémunération brute servant de base au calcul des prestations s'entend comme la somme :

- de l'indemnité légale d'activité partielle due en application de l'article L. 5122-1 du code du travail et ;
 - le cas échéant, de l'indemnité complémentaire d'activité partielle,
- versées par l'employeur pendant cette période.

Ces indemnités s'entendent brutes de cotisations et de contributions de sécurité sociale.

Avenant du 9 juillet 2020

à l'accord du 9 juillet 2015
relatif au régime de prévoyance des salariés
(Maintien des garanties en cas d'activité partielle)

NOR : ASET2050662M

IDCC : 176

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

LEEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

FNP FO ;

FCMT CFTC ;

CFE-CGC chimie ;

UFIC UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Au regard de la crise sanitaire exceptionnelle de ces derniers mois, les partenaires sociaux ont souhaité que les assurés placés en activité partielle bénéficient du maintien des couvertures prévoyance et santé pendant toute la durée de l'activité partielle et clarifié l'assiette de cotisation en cas d'activité partielle.

Afin de préserver la solidarité intergénérationnelle et interentreprises du régime de prévoyance de l'industrie pharmaceutique, le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises du médicament et, ainsi, ne comporte pas de stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Modification de l'article 11

À compter du 12 mars 2020 les salariés placés en position d'activité partielle, telle que définie par l'article L. 5122-1 du code du travail, et le cas échéant, leurs ayants droit, bénéficient

du maintien de l'ensemble des garanties des régimes prévues par l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés de l'industrie pharmaceutique.

Ce maintien donne lieu au paiement, par les employeurs comme par les salariés, des cotisations prévues aux articles 18 et 25 de l'accord du 9 juillet 2015.

L'article 11 est annulé et remplacé comme suit :

« Article 11 | *Bénéficiaires du régime et affiliation obligatoire*

Est réputé bénéficiaire du présent régime de prévoyance tout salarié et toute personne assimilée au sens de l'article L. 311-3 (11° et 12°) dudit code, y compris les VRP liés à une entreprise entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique (CCNIP). Le terme de bénéficiaire s'applique à toutes les dispositions du présent accord et de ses avenants.

Les garanties définies par le présent accord sont suspendues pour les bénéficiaires dont l'activité est suspendue. À l'issue de cette suspension, ils bénéficient de l'intégralité des garanties du présent accord sans formalité.

Toutefois, la suspension du présent régime de protection sociale ne joue pas pour les bénéficiaires dont les périodes de suspension sont indemnisées ou en cas d'activité partielle telle que prévue à l'article L. 5122-1 du code du travail. L'indemnisation peut prendre la forme d'un maintien, total ou partiel, de revenus, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'entreprise, qu'elles soient versées directement par cette dernière ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

Dans certaines conditions visées à l'article 12 du présent accord ci-dessous, sous réserve de formaliser leur adhésion par écrit, certaines personnes peuvent également, à titre facultatif, adhérer au régime maladie-chirurgie-maternité des salariés, en contrepartie d'une cotisation spécifique appelée par l'assureur.

En outre, la limitation des remboursements du régime au montant des frais réellement engagés restant à la charge du bénéficiaire après déduction des diverses indemnisations auxquelles il a droit, s'apprécie acte par acte. »

Article 2 | *Modification de l'article 13.1.1*

L'article 13.1.1 est annulé et remplacé comme suit :

« L'assiette des cotisations est celle définie aux articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale telle que définie à la date d'entrée en vigueur du présent accord. Si cette assiette venait ultérieurement à être modifiée, les parties signataires du présent accord se réuniraient afin de décider d'une éventuelle révision de l'assiette des cotisations.

Bien que non soumis à cotisation de sécurité sociale, sont également intégrés dans l'assiette des cotisations :

- l'allocation du congé de reclassement, prévu à l'article L. 1233-71 du code du travail ;
- la rémunération versée pendant la période du congé de mobilité prévu à l'article L. 1237-18 du code du travail, versée pendant la durée excédant le préavis ;
- l'indemnité d'activité partielle prévue à l'article L. 5122-1 du code du travail et l'allocation complémentaire prévue à l'article L. 3232-5.

Toutefois, sont exclus du salaire soumis à cotisation :

- les gratifications exceptionnelles ;
- la prime de transport de la région parisienne ;
- les remboursements de frais de toute nature ;

- les indemnités de licenciement ou de départ ;
- les indemnités de non-concurrence et indemnités de clientèle ;
- les indemnités de précarité d'emploi ;
- toute réintégration des cotisations de retraite ou de prévoyance intervenant dans le cadre des dispositions de l'article 113 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites et de l'article 57 de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 relative à la réforme de l'assurance maladie et des dispositions réglementaires d'application ;
- les indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- les indemnités journalières du régime de prévoyance. »

Article 3 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur, pour une durée indéterminée, le 9 juillet 2020.

Article 4 | Dépôt. Publicité

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

Article 5 | Extension

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

Fait à Paris, le 9 juillet 2020.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 9 juillet 2020

à l'accord du 9 juillet 2015
relatif au régime de prévoyance des salariés
(Mesure d'urgence pour faire face à l'épidémie de « Covid-19 »)

NOR : ASET2050661M

IDCC : 176

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

LEEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

FNP FO ;

FCMT CFTC ;

CFC-CCG chimie ;

UFIC UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le contexte de crise sanitaire due à l'épidémie de « Covid-19 », les parties signataires ont convenu, par dérogation aux dispositions de l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés de l'industrie pharmaceutique, de mesures d'urgence assurant le versement d'indemnités complémentaires aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale pour les arrêts de travail visés par le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 susvisé ou par une décision de l'assurance maladie résultant d'un avis ou une recommandation du haut conseil de la santé publique (HCSP) et non justifiés par une incapacité due à la maladie ou l'accident.

Afin de préserver la solidarité intergénérationnelle et interentreprises du régime de prévoyance de l'industrie pharmaceutique, le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises du médicament et, ainsi, ne comporte pas de stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Indemnisation des arrêts de travail liés au « Covid-19 »

L'article 16 « Couverture en cas d'incapacité temporaire de travail et d'invalidité permanente » de l'accord du 9 juillet 2015 est complété d'un article 16.5 rédigé comme suit :

« Les arrêts de travail "Covid-19" listés ci-dessous survenus entre le 10 mars 2020 et le 31 décembre 2020 et donnant lieu au versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale en application du décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus ou d'une décision de l'assurance maladie résultant d'un avis ou une recommandation du haut conseil de la santé publique (HCSP) sont assimilés à une incapacité temporaire de travail de l'assuré consécutive à une maladie ou un accident.

Il s'agit des arrêts suivants :

- arrêt de travail pour garde d'enfant de moins de 16 ans ou en situation de handicap ;
- arrêt de travail pour mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile ;
- arrêt de travail pour personne vulnérable ;
- arrêt de travail pour une personne vivant avec une personne vulnérable.

Ces arrêts de travail "Covid-19" donnent lieu au versement d'indemnités journalières complémentaires tant qu'ils donnent lieu au versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale, dans les mêmes conditions notamment de franchise et de niveau d'indemnisation que les arrêts liés à une incapacité temporaire complète de travail ne relevant pas de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles visés à l'article 16.2 ci-dessus. »

Article 2 | Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entrera en vigueur le 9 juillet 2020.

Conclu pour une durée déterminée, il cessera de produire effet le 31 décembre 2020.

Article 3 | Dépôt. Publicité

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

Article 4 | Extension

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

Fait à Paris, le 9 juillet 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3311 | Conventions collectives nationales

**COMMERCE DE QUINCAILLERIE, FOURNITURES INDUSTRIELLES,
FERS-MÉTAUX ET ÉQUIPEMENTS DE LA MAISON**

IDCC : 1383 | **EMPLOYÉS ET PERSONNEL DE MAÎTRISE**

IDCC : 731 | **CADRES**

Accord du 2 juillet 2020

relatif à la création d'un régime de prévoyance complémentaire obligatoire

NOR : ASET2050664M

IDCC : 1383

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

FFQ,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

CS UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Soucieux de fournir à l'ensemble des salariés de la branche des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison relevant de la catégorie « Employés et personnel de maîtrise », la protection sociale la plus complète possible, les partenaires sociaux ont engagé une réflexion sur la création et la mise en place d'un socle de garanties complémentaires de prévoyance à leur profit.

Dans le cadre de cette réflexion, il est apparu important aux partenaires sociaux :

- de renforcer la protection sociale de l'ensemble des salariés non-cadres en instituant, au niveau de la branche, des garanties communes de référence afin de faire face aux risques et aléas de la vie ;
- de rendre la branche attractive en matière de protection sociale complémentaire à l'égard des actuels et futurs salariés relevant de la convention collective nationale « Employés et personnel de maîtrise » ;

- de proposer aux petites entités économiques (TPE et PME), peu ou pas assurées, un régime de prévoyance complet, directement et facilement applicable en leur sein et à un coût adapté.

Le présent accord constitue le résultat de cette réflexion et instaure un cadre général de garanties de prévoyance complémentaire, applicable à tous les employeurs et salariés non-cadres (ne relevant pas de l'article 2 de l'accord national Interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017) entrant dans le champ d'application de la branche, sans recommandation d'un organisme assureur.

Les garanties instituées en application du présent accord revêtent un caractère obligatoire et bénéficient à titre collectif à l'ensemble des salariés relevant de la catégorie « Employés et personnel de maîtrise », intitulé de la branche des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison (IDCC 1383).

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que la couverture complémentaire en matière de prévoyance instituée par le présent accord, relève, pour sa mise en œuvre dans l'entreprise, de la seule responsabilité des employeurs.

Compte tenu de la nature et de l'intérêt général du présent accord, mais également de la configuration de la branche, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés (84 % d'entreprises de moins de 11 salariés selon le dernier rapport de branche) et dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation dudit accord, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés des entreprises, relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison (Employés et personnel de maîtrise, IDCC 1383, brochure n° 3311) ou de tout autre texte qui lui serait substitué.

Il est applicable sur l'ensemble du territoire national français.

Article 2 | Objet

Le présent accord collectif instaure, de façon obligatoire, une couverture de référence en matière de prévoyance complémentaire au profit des salariés non-cadres visés à l'article 3 du présent accord.

À compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, l'ensemble des entreprises relevant de son champ d'application devra être couvert par une couverture conforme aux garanties de référence instituées par le présent accord et son annexe.

La mise en place de ce régime de prévoyance complémentaire peut se faire au choix de l'entreprise :

- soit par l'application directe du présent accord de branche au sein de l'entreprise ;
- soit par la conclusion d'un accord d'entreprise ou par la ratification, à la majorité des deux tiers des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise conclu dans les conditions posées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale : dans ce cas, les entreprises peuvent prévoir un régime différent de celui prévu par le présent accord ;
- soit par décision unilatérale du chef d'entreprise constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque intéressé, lorsque celle-ci met en œuvre un régime identique ou plus favorable que celui résultant du présent accord et de son annexe.

En tout état de cause, si elles le souhaitent, les entreprises ont la faculté de mettre en place des garanties supplémentaires telles que des prestations en cas de décès (rentes « Éducation » ou rentes « Handicap ») ou d'arrêt de travail.

Article 3 | Bénéficiaires

Le régime de prévoyance bénéficie à l'ensemble des salariés relevant de la convention collective nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison (Employés et personnel de maîtrise, IDCC 1383, brochure n° 3311) quelle que soit la nature de leur contrat de travail et sans condition d'ancienneté et ne relevant pas de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

L'obligation résultant de la signature du présent accord s'impose dans les relations individuelles de travail ; les salariés non-cadres concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations au titre du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur pour la mise en œuvre de la couverture de prévoyance complémentaire.

Ce précompte est expressément mentionné sur le bulletin de salaire du salarié.

Toutefois, lorsque le régime est mis en place par décision unilatérale de l'employeur, en application de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite « loi Évin », les salariés non-cadres présents à l'effectif lors de sa mise en place ne peuvent être contraints à cotiser à ce régime.

Cette faculté de renonciation doit être formulée par écrit auprès de l'employeur.

Article 4 | Suspension du contrat de travail

4.1. Suspension du contrat de travail non indemnisée

En cas de suspension du contrat de travail sans rémunération, notamment en cas de congé parental à temps complet, de congé de présence parentale, de congé sans solde, de congé sabbatique, de congé pour création d'entreprise, les garanties complémentaires de prévoyance sont suspendues.

Toutefois, les salariés non-cadres couverts peuvent demander le maintien, à titre individuel, de leur couverture décès, sous réserve qu'ils prennent en charge la totalité de la cotisation (part salariale et part patronale) correspondante et qu'ils s'en acquittent directement auprès de l'organisme assureur de l'employeur.

La demande de maintien devra être communiquée à l'employeur pour la bonne forme et formalisée dans le mois précédant la date d'effet de la suspension du contrat de travail, par le salarié auprès de l'organisme assureur.

À la mise en place du régime, les salariés non-cadres inscrits à l'effectif dont le contrat de travail se trouve suspendu sans rémunération, devront informer leur employeur et l'organisme assureur de leur volonté de prendre en charge la totalité de la cotisation au titre des garanties dont ils auront demandé le bénéfice.

4.2. Suspension du contrat de travail indemnisée

L'adhésion des salariés non-cadres au régime complémentaire de prévoyance est maintenue obligatoirement en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période :

- d'un maintien de salaire, total ou partiel ;
- ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ;

- ou d’une pension d’invalidité ou d’une rente d’incapacité ou d’indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- ou d’un congé maternité ou paternité ou d’adoption.

Dans une telle hypothèse, l’employeur versera une contribution calculée selon les règles applicables à ce salarié non-cadre, pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié non-cadre continuera à s’acquitter de sa propre part de cotisation.

Article 5 | Portabilité

Conformément aux dispositions de l’article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés non-cadres couverts par le présent régime bénéficient, sans contrepartie de cotisation, du maintien temporaire de la couverture collective de ce régime complémentaire de prévoyance mis en œuvre au moyen du contrat d’assurance souscrit par l’entreprise, communément appelé « Portabilité », en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d’assurance chômage.

Le maintien des garanties prévoyance au bénéfice de l’ancien salarié non-cadre correspond à celles en vigueur dans l’entreprise ; le mécanisme de portabilité étant financé par mutualisation. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

L’employeur signalera le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et devra informer l’organisme assureur de la cessation du contrat de travail du salarié non-cadre.

Article 6 | Maintien des garanties

Article 6.1 | Maintien des garanties en cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat d’assurance

Conformément aux dispositions de l’article 5 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques (dite « loi Évin »), les clauses du contrat collectif d’assurance souscrit par l’employeur au bénéfice des salariés non-cadres, devront prévoir les modalités et les conditions tarifaires selon lesquelles l’organisme assureur maintiendra les garanties complémentaires de prévoyance, sans condition de période probatoire ni d’examen ou de questionnaires médicaux, au profit de la population concernée, sous réserve que les anciens salariés non-cadres en fassent la demande avant la fin du délai de préavis, en cas de résiliation ou non-renouvellement dudit contrat.

Dès lors, si ce contrat prend fin, quelle que soit la partie qui en a pris l’initiative, il prévoit la possibilité pour l’assuré de souscrire individuellement un contrat de prévoyance auprès de l’organisme assureur dont le contrat d’assurance a été résilié ou non renouvelé.

Article 6.2 | Maintien des garanties incapacité et invalidité

Conformément aux dispositions de l’article 7 de la « loi Évin », la résiliation ou le non-renouvellement du contrat collectif d’assurance souscrit par l’employeur est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées qui sont acquises ou nées durant son exécution.

Ainsi, le principe impose que les prestations du régime complémentaire de prévoyance liées à la réalisation d’un sinistre survenu pendant la période de validité du contrat collectif d’assurance, ne peuvent être remises en cause par la résiliation ultérieure ou le non-renouvellement dudit contrat.

Les indemnités journalières complémentaires et les pensions/rentes complémentaires en cours de versement, sont maintenues à leur niveau atteint à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat collectif d'assurance. Les revalorisations futures ultérieures à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement dudit contrat seront prises en charge par le nouvel organisme assureur de l'employeur, en contrepartie d'un financement spécifique proposé par cet organisme.

En outre, par application d'un principe général du droit civil, la cessation du contrat de travail du salarié non-cadre est sans effet sur le versement des prestations en cours de service (c'est-à-dire immédiates ou différées qui sont acquises ou nées durant l'exécution de ce contrat de travail).

Article 6.3 | *Maintien des garanties décès*

Conformément aux dispositions de l'article 7.1 de la « loi Évin », la résiliation ou le non-renouvellement du contrat collectif d'assurance, est sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garantie en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'arrêt de travail telle que définie aux articles 8.2 à 8.4 du présent accord.

La revalorisation des bases de calcul des prestations décès à la date d'effet de la résiliation ou de non-renouvellement du contrat collectif d'assurance, sera au moins égale à celle prévue par le contrat résilié et sera prise en charge par le nouvel organisme assureur de l'employeur, en contrepartie d'un financement spécifique proposé par cet organisme.

Article 6.4 | *Revalorisation des prestations en cours de service en cas de changement d'organisme assureur*

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, les prestations dues au titre de l'incapacité de travail, l'invalidité en cours de service et les garanties décès seront maintenues à leur niveau atteint à la date de résiliation par les organismes assureurs antérieurs, sauf dispositions contraires prévues par ces derniers.

Les nouveaux organismes assureurs prendront en charge, le cas échéant, les revalorisations futures selon un mode au moins aussi favorable que celui prévu au contrat de l'organisme résilié, ainsi que, si nécessaire, la revalorisation des bases de calcul des prestations décès.

Article 7 | *Assiette de calcul des cotisations et des prestations*

7.1. Assiette de calcul des cotisations

La rémunération de référence servant de base au calcul des cotisations est égale aux revenus d'activité soumis à cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, composé du salaire annuel brut de base et de l'ensemble des primes perçues par les salariés non-cadres couverts (hors avantages en nature et indemnité de départ en retraite).

La rémunération de référence est calculée dans la limite des tranches 1 et 2 déterminées de la façon suivante :

- tranche 1 : partie de la rémunération de référence limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche 2 : limitée à 4 plafonds : partie de la rémunération de référence comprise entre le plafond de la tranche 1 et limitée à quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour le salarié non-cadre en arrêt de travail, les cotisations sont dues uniquement sur la fraction de la rémunération de référence éventuellement versée au titre du maintien de salaire (dès

lors, aucune cotisation n'est due sur les prestations complémentaires servies par l'organisme assureur de l'employeur).

Pour le salarié non-cadre dont le contrat de travail est suspendu sans rémunération, ayant demandé à bénéficier du maintien individuel des garanties prévu à l'article 4.1 du présent accord, l'assiette de cotisation est établie sur la base de la rémunération de référence moyenne des 12 mois civils (le cas échéant, la période au cours de laquelle le contrat de travail a duré, s'il a été d'une durée inférieure à 12 mois) précédant le mois de la cessation ou du départ avec suspension du contrat de travail.

7.2. Assiette de calcul des prestations

La rémunération de référence servant de base au calcul des prestations est définie à partir des revenus d'activité constitutifs de l'assiette de calcul des cotisations définie à l'article 7.1 ci-dessus, plafonnée à quatre (4) fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsque la période de référence des douze (12) derniers mois précédant l'événement n'est pas complète, la rémunération de référence servant de base au calcul des prestations est reconstituée au *pro rata temporis*.

Si une période de maladie ou d'invalidité a précédé le décès, la rémunération de référence est revalorisée compte tenu de l'évolution de l'indice de référence retenu par l'organisme assureur de l'employeur, intervenue entre la date d'arrêt de travail et le décès.

Si une période d'arrêt de travail a précédé l'invalidité ou l'incapacité permanente professionnelle (IPP), la rémunération de référence est revalorisée compte tenu de l'évolution de l'indice de référence, retenu par l'organisme assureur de l'employeur, intervenue entre la date d'arrêt de travail et la reconnaissance de l'invalidité/IPP.

Article 8 | Les garanties de référence du régime complémentaire de prévoyance

8.1. Les garanties décès

Au titre de la garantie décès, en cas de décès toutes causes ou d'IAD^[1] du salarié non-cadre, il est versé aux bénéficiaires, un capital équivalent à un pourcentage de la rémunération annuelle de référence définie à l'article 7.1 ci-avant.

En cas de décès de l'assuré, les bénéficiaires du capital sont la (ou les) personne(s) ayant fait l'objet d'une désignation écrite et formelle de la part de l'assuré auprès de l'organisme assureur ayant recueilli son adhésion. À défaut de désignation d'un bénéficiaire par l'assuré notifiée à l'organisme assureur, ou lorsque cette désignation est caduque (par exemple en cas de prédécès de tous les bénéficiaires), le capital est versé conformément à la législation applicable.

En cas d'invalidité absolue et définitive (IAD) correspondant à une invalidité de 3^e catégorie de la sécurité sociale ou à une incapacité permanente professionnelle (IPP) au taux de 100 %, le capital décès-IAD peut être versé à l'assuré par anticipation, sur sa demande.

Ce versement par anticipation met fin à la garantie en cas de décès de l'assuré.

8.2. Les garanties en cas d'incapacité temporaire de travail

L'incapacité temporaire de travail est une incapacité médicalement constatée mettant le salarié non-cadre dans l'impossibilité de se livrer à son activité professionnelle. La garantie vise à

[1] La perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA), également nommée invalidité absolue et définitive (IAD) correspond à une invalidité de 3^e catégorie de la sécurité sociale ou à une incapacité permanente professionnelle (IPP) consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle au taux de 100 % et ouvrant droit au versement de la prestation complémentaire pour recours à tierce personne (PC RTP) par la sécurité sociale.

lui apporter, en cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident pris en charge au titre de l'assurance maladie (art. L. 323-1 et s. du CSS) ou de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles (art. L. 433-1 et s. du CSS), une prestation servie en complément des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale (IJSS) et de l'éventuel maintien de salaire versé par l'employeur (y compris au bénéfice des salariés qui relèvent du droit local Alsace-Moselle et bénéficient des dispositions prévues aux articles L. 1226-23 et L. 1226-24 du code du travail).

Les arrêts de travail indemnisés par la sécurité sociale au titre du congé de maternité, de paternité ou d'adoption n'entrent pas dans l'objet de la présente garantie.

Les prestations sont versées en relais et ou en complément du maintien de salaire de l'employeur et, au plus tôt, à l'expiration d'une période de franchise continue de 90 jours, au-delà, le cas échéant, de la franchise sécurité sociale. Cette franchise s'applique à chaque arrêt de travail (sauf rechute^[1]).

En aucun cas, le cumul de ces indemnités avec le maintien de salaire par l'employeur (base et complément) ne peut conduire le salarié non-cadre couvert, à percevoir plus que la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Le service des prestations cesse à la date de survenance de l'un des événements suivants :

- cessation du versement par la sécurité sociale des indemnités journalières ;
- le salarié non-cadre couvert ne justifie plus d'une incapacité temporaire, notamment en cas de reprise du travail ;
- prise d'effet d'une pension de retraite servie par le régime général de la sécurité sociale (en cas de cumul emploi retraite, les prestations sont versées tant que perdurent les prestations de la sécurité sociale) ;
- au décès du salarié non-cadre.

8.3. La garantie en cas d'incapacité permanente professionnelle (IPP)

Les prestations susceptibles d'être servies pour une incapacité permanente professionnelle sont exprimées sous forme d'une rente mensuelle versée en complément de la rente brute de la sécurité sociale (art. L. 434-1 et s. du CSS), au titre de la législation sur les accidents du travail, de trajet et les maladies professionnelles.

Aucune prestation, au titre de la présente garantie, n'est due si l'incapacité permanente est consécutive à une maladie ou à un accident de la vie privée.

Cette garantie est due en cas de classement du salarié non-cadre par la sécurité sociale en incapacité permanente professionnelle pour un taux d'incapacité supérieur ou égal à 66 %.

Ces prestations sont payées aux salariés non-cadres couverts par l'organisme assureur de l'employeur sur justification du bénéfice de la rente de la sécurité sociale.

En aucun cas, le cumul de ces prestations (base et complément) ne peut conduire le salarié non-cadre couvert à percevoir plus que la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Le service des prestations cesse à la date de survenance de l'un des événements suivants :

- cessation du versement par la sécurité sociale de la pension d'invalidité ou rente d'incapacité permanente professionnelle ;

[1] La rechute se définit comme « toute modification de l'état de la victime dont la première constatation médicale est postérieure à la date de guérison apparente ou de la consolidation de la blessure ». Elle ne peut survenir qu'après notification de la consolidation ou de la guérison de l'accident initial, de la maladie professionnelle initiale ou d'une précédente rechute.

- le salarié non-cadre couvert ne justifie plus d'un état d'incapacité permanente professionnelle au sens du présent article, notamment en cas de reprise du travail ;
- prise d'effet d'une pension de retraite servie par le régime général de la sécurité sociale ;
- au décès du salarié non-cadre.

8.4. La garantie invalidité

La garantie vise à apporter, en cas de mise en invalidité, des prestations en complément de la pension brute d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie versée par le régime général de la sécurité sociale (art. L. 341-1 et s. du CSS).

En aucun cas, le cumul de ces prestations (base et complément) ne peut conduire le salarié non-cadre couvert à percevoir plus que la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Les prestations complémentaires sont versées tant que le salarié non-cadre couvert perçoit la pension de la sécurité sociale.

Le service des prestations cesse à la date de survenance de l'un des événements suivants :

- cessation du versement par la sécurité sociale de la pension d'invalidité ;
- le salarié non-cadre couvert ne justifie plus d'un état d'invalidité au sens du présent article, notamment en cas de contrôle médical ;
- prise d'effet d'une pension de retraite servie par le régime général de la sécurité sociale ;
- au décès du salarié non-cadre.

8.5. Le niveau de prestation des garanties

Les niveaux des prestations sont décrits à l'annexe I du présent accord.

Article 9 | *Financement minimal de l'employeur*

L'employeur devra financer les garanties de référence, visées à l'article 8 ci-dessus, d'un montant au moins égal à 0,4 % de la rémunération de référence définie à l'article 7.1 du présent accord.

Ce financement minimum s'impose à tous les employeurs entrant dans le champ d'application du présent accord.

Le financement de la cotisation afférente au régime complémentaire de prévoyance mis en place dans l'entreprise de la branche est réparti de la manière suivante :

- 50 % à la charge de l'employeur avec un financement minimum de 0,4 % ;
- et 50 %, au maximum, à la charge du salarié non-cadre.

À cette cotisation couvrant les garanties de référence, l'entreprise peut se voir imposer une cotisation additionnelle pour la prise en charge de sinistres en cours. Cette cotisation viendra s'ajouter aux taux ci-dessus et sera répartie à parts égales entre l'employeur et le salarié non-cadre.

Article 10 | *Organisme assureur*

Il est entendu que les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, quelle que soit leur implantation géographique ou leur taille, auront le libre choix de l'organisme assureur (société d'assurance ou institution de prévoyance ou mutuelle).

Article 11 | *Notice d'information*

Une notice d'information résumant les garanties, leurs modalités d'application ainsi que les limitations et exclusions des garanties, est rédigée par l'organisme assureur et remise à l'em-

ployeur. Il est entendu que la rédaction de la notice d'information relève de la responsabilité de l'organisme assureur retenu par l'entreprise.

L'employeur a l'obligation (art. 12 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989) de remettre à chaque salarié non-cadre inscrit à l'effectif, un exemplaire de cette notice et doit conserver la preuve de la remise (notamment par attestation de remise en main propre signée par le salarié ou par l'envoi d'une lettre recommandée avec avis de réception pour les salariés absents...).

L'employeur devra remettre au salarié non-cadre selon les mêmes modalités, la notice mise à jour et transmise par l'assureur.

Article 12 | Commission paritaire de suivi et clause de rendez-vous

Au titre du suivi de l'application du présent accord, les partenaires sociaux signataires décident d'instituer une commission paritaire nationale de suivi du régime de prévoyance.

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège salarié comprenant deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche ;
- un collège employeur comprenant un nombre égal de représentants de l'organisation d'employeurs représentative dans la branche.

Un président et un vice-président appartenant l'un au collège des employeurs, l'autre au collège des salariés, sont désignés pour 2 ans et en alternance de collèges. La présidence des 2 premières années sera assurée par un représentant patronal.

Le secrétariat de la commission est tenu par l'organisation d'employeurs représentative.

Le rôle de la commission est de suivre l'application et l'évolution du présent accord et du régime complémentaire de prévoyance qu'il institue, notamment :

- de suivre la mise en œuvre pratique du présent accord dans les entreprises de la branche ;
- de consulter régulièrement des acteurs du marché : institutions de prévoyance, sociétés d'assurance, mutuelles, actuaires, courtiers, afin d'avoir une vision sur leurs pratiques et, le cas échéant, sur leur action sociale ;
- d'échanger sur l'encadrement légal relatif aux garanties faisant l'objet du présent accord ;
- de proposer à la CPPNI les évolutions des garanties de référence du régime complémentaire de prévoyance tel que défini dans l'accord et son annexe.

Les parties signataires conviennent de se revoir dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'extension du présent accord pour faire le point sur son contenu.

Article 13 | Entrée en vigueur. Durée. Révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur :

- le 1^{er} octobre 2020, pour les entreprises adhérentes de la fédération française de la quincaillerie, des fournitures pour l'industrie, le bâtiment et l'habitat (FFQ) ;
- le 1^{er} jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de la république française de l'arrêté d'extension de l'accord, pour les autres entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

Article 14 | *Dépôt et extension*

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié par la partie la plus diligente des organisations signataires à l'ensemble des organisations représentatives de la branche à l'expiration de la période de signature.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, le présent accord fera l'objet d'un dépôt par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail et à l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Lyon, le 2 juillet 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Tableau des garanties de référence du régime complémentaire de prévoyance

NATURE DES GARANTIES	MONTANTS DES PRESTATIONS	
Capital Décès – Invalidité Absolue et Définitive (IAD)	En pourcentage du salaire de référence*	
Capital Décès – IAD toutes causes	Tranche 1*	Tranche 2*
Tout assuré quelle que soit la situation de famille	100 %	100 %
Incapacité Temporaire de Travail	En pourcentage du salaire de référence	
En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident de la vie courante	Tranche 1	Tranche 2
Franchise continue de 90 jours d'arrêt de travail Cette franchise s'applique à chaque arrêt de travail (sauf rechute)**	74,5 %	74,5%
En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident de la vie professionnelle	Tranche 1	Tranche 2
Franchise continue de 90 jours d'arrêt de travail Cette franchise s'applique à chaque arrêt de travail (sauf rechute)**	74,5 %	74,5%
Invalidité	En pourcentage du salaire de référence	
Catégorie d'invalidé	Tranche 1	Tranche 2
2 ^e catégorie Sécurité sociale	70 %	70 %
3 ^e catégorie Sécurité sociale	74,5 %	74,5 %
Incapacité permanente professionnelle (IPP)	En pourcentage du salaire de référence	
Taux d'incapacité permanente professionnelle	Tranche 1	Tranche 2
Taux égal ou supérieur à 66 %	74,5 %	74,5 %
Assistance	OUI	

* Conformément aux dispositions de l'article 7.1 du présent accord.

** Intervention après la franchise appliquée par le régime obligatoire de Sécurité sociale

Les prestations arrêt de travail s'entendent y compris les prestations brutes de prélèvements sociaux versées par la Sécurité sociale au titre de l'incapacité, et hors majoration pour tierce personne.

En tout état de cause, le total des prestations perçues ne saurait excéder 100 % du salaire net d'activité.

Accord du 12 février 2020

relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion
ou promotion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2050666M

IDCC : 1316

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

GSOTF ;

CNEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

UNSA 3S sport ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du tourisme social et familial ont intégré les nouvelles dispositions issues de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la « liberté de choisir son avenir professionnel » relatives au dispositif de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) à la convention collective.

Toutefois, l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence des dispositions issues de la loi du 5 septembre 2018 est venue modifier les conditions d'accès au dispositif « Pro-A ».

Désormais, un accord de branche doit lister les certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » (art. L. 6324-3 du code du travail). L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Les partenaires sociaux insistent sur l'intérêt de ce nouveau dispositif qui encourage la mobilité interne par la formation, pour des métiers concernés par de fortes mutations de l'activité et des salariés confrontés à la nécessité d'acquisition de compétences nouvelles nécessaires.

De plus, les partenaires sociaux soulignent que ce dispositif peut également favoriser les parcours « bi-qualifiants » pour les salariés dont l'emploi est lié à l'activité saisonnière des entreprises.

Article 1^{er} | *Objet de l'accord et champ d'application*

Le présent accord a pour objet de traiter les modalités relatives à la mise en œuvre du dispositif de la reconversion ou promotion par alternance ci-après nommé « Pro-A ».

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche du tourisme social et familial.

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 avenant 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 | *Objet et mise en œuvre de la reconversion ou la promotion par l'alternance*

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Article 2.1 | *Les salariés éligibles à la Pro-A*

Le dispositif « Pro-A » est destiné :

- aux salariés en contrat à durée indéterminée ;
- aux 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) ;
- aux salariés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, les parties signataires rappellent que « Pro-A » s'adresse uniquement aux salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 6113-1 du code du travail et correspondant au grade de la licence.

Article 2.2 | *Durées et mise en œuvre de la Pro-A*

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

En application des dispositions du code du travail, le dispositif « Pro-A » s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, cette durée est allongée jusqu'à 24 mois pour tous les publics éligibles à une reconversion ou promotion par l'alternance.

Conformément aux dispositions légales, la durée de la « Pro-A » peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les personnes mentionnées ci-après :

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les jeunes de 16 à 25 ans révolus inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi ;
- les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou sortant d'un contrat unique d'insertion.

Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, les parties signataires souhaitent prévoir que les actions de formation sont d'une durée comprise entre 15 % et 50 % de la durée totale de la « Pro-A », et ne doivent pas être inférieures à 150 heures.

Les parties signataires rappellent également que les actions de « Pro-A » peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié.

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par alternance, selon les modalités prévues par le code du travail.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la « Pro-A ». L'échec à la certification visée par le parcours ne peut en aucun cas avoir de conséquences sur la qualification et l'emploi occupé par le salarié avant la mise en œuvre de la « Pro-A ».

Article 3 | Les certifications professionnelles éligibles à la promotion ou reconversion par alternance

Conformément aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail, les parties signataires dressent en annexe la liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A ».

Cette liste est établie dans le respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Les actions de formations complémentaires à la validation des acquis de l'expérience sont également éligibles sous réserve qu'elles visent l'acquisition des certifications professionnelles déterminées en annexe.

La commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) actualise et met à jour la liste des certifications éligibles à la « Pro-A ».

Article 3.1 | Contexte d'élaboration de la liste des certifications

Les partenaires sociaux ont constitué un groupe de travail spécifique afin d'élaborer la liste des certifications éligibles à la « Pro-A ». Les baromètres proposés par l'OPCO de la branche ainsi que les enquêtes sur les besoins en main-d'œuvre établies par Pôle emploi ont servi de support aux réflexions menées.

Le secteur du tourisme social et familial connaît une mutation importante de ses métiers tirant ses principales causes de plusieurs facteurs au premier rang desquels :

- les évolutions législatives et réglementaires ;
- les évolutions des modes de vie et des comportements des publics accueillis ;
- une concurrence accrue sur l'ensemble des activités ;
- le développement de la multimodalité des accueils, des loisirs et des activités proposées dans les villages vacances ;
- des mutations écologiques et environnementales liées au transport et au tourisme ;
- des mutations technologiques et organisationnelles notamment liées à la digitalisation.

Le renforcement de la culture du service au client.

Au regard de ces fortes mutations, certains métiers présentent un risque d'obsolescence des compétences ou voient leurs activités évoluer vers de nouvelles missions et exiger de nouvelles compétences techniques et relationnelles.

D'autre part, de nombreux métiers en tension pour lesquels le secteur a de grandes difficultés à recruter, peuvent être pourvus par la promotion interne et nécessitent d'être accompagnés par un parcours certifiant. Ainsi, le dispositif « Pro-A » est l'outil le plus à même de permettre au salarié d'accéder à ces métiers.

Article 3.2 | Les familles de métiers concernées dans la branche

a) Les métiers de la maintenance

Les métiers liés à la maintenance sont fortement impactés par la mutation des activités. De nombreux nouveaux équipements sont désormais disponibles dans les établissements :

- des équipements liés à l'électronique ;
- les piscines et les SPA ;
- les installations frigorifiques et de climatisation ;
- des équipements de transports des clients (navette...) ;
- l'entretien des espaces extérieurs.

L'utilisation de ces nouveaux équipements implique la mise à jour des compétences des salariés pour ce qui relève :

- des nouvelles normes d'hygiène et de sécurité ;
- des connaissances liées à l'utilisation et l'entretien d'équipements électroniques et électrotechniques ;
- des nouvelles pratiques en matière de développement durable et de protection de la biodiversité.

L'entretien des espaces extérieurs est également une prestation devenue plus importante dans les établissements, or beaucoup de salariés n'ont pas les compétences nécessaires pour réaliser ces travaux.

Enfin, afin d'améliorer l'employabilité des salariés, les partenaires sociaux souhaitent permettre le développement de parcours bi-qualifiant. Ainsi, les salariés saisonniers qui occupent des postes sur l'hôtellerie-restauration pourraient suivre une formation pour obtenir les compétences requises pour les travaux de petite construction et d'entretien lors de la fermeture des villages par exemple.

b) Les métiers de la restauration

Les métiers de la restauration sont également impactés par la mutation des activités. Les attentes des clients sur les prestations dans ce domaine ont beaucoup évolué ces dernières années.

Les clients ont gagné en expertise et deviennent plus exigeants sur l'origine, la présentation et la qualité des produits.

Ces mutations impliquent notamment de professionnaliser les salariés primo-arrivants pour ce qui relève de la relation client et donc des formations spécifiques.

Cela se traduit en termes de nouvelles compétences attendues :

- la capacité à apprendre rapidement à évaluer les besoins de la clientèle (familiale, de loisirs, professionnelle...) ;
- la capacité à adopter une attitude et un comportement adaptés pour la gestion des incivilités et des conflits au quotidien ;
- la capacité de personnaliser la prestation notamment pour le régime alimentaire. Les individus évoluent de plus en plus vers des régimes alimentaires individualisés (allergies, intolérances, diabète...), la connaissance de la composition des plats, des aliments, des ingréd-

dients, des allergènes, des indices glycémiques... devient incontournable à la fois pour composer des menus mais aussi pour renseigner et rassurer le client.

En lien avec le service d'une clientèle de plus en plus internationale, l'apprentissage d'une langue étrangère permet également de répondre à une mutation de l'activité.

Dans la mesure où la restauration prend une part de plus en plus importante pour les recettes économiques de l'établissement, les salariés doivent être formés sur des compétences commerciales pour développer le chiffre d'affaires et la marge de leur centre de profit.

Plus généralement, les nouvelles réglementations sur l'hygiène et la sécurité dans ces métiers et les nouvelles technologies de communication sont vecteurs d'obsolescence des compétences.

c) Les métiers de l'accueil et de l'hébergement

Les métiers de l'accueil et de l'hébergement ont fortement évolué du fait des modifications des pratiques des clients. Ceux-ci relèvent de plus en plus des problématiques de l'hôtellerie avec une exigence de la clientèle plus grande.

Les départs et arrivées sont également plus fréquents et plus proches ce qui nécessite une utilisation accrue de l'informatique pour améliorer la gestion des flux. Dans cette logique, l'émergence des réseaux sociaux et des sites d'avis clients sont également un bouleversement pour l'accueil de la clientèle. Les salariés doivent aussi faire face au principe d'évaluation permanente des prestations et services proposé via ces supports de communication.

Certains salariés n'ont pas les compétences requises pour gérer la clientèle étrangère notamment la pratique des langues étrangères. L'apprentissage d'une langue étrangère permet ainsi de répondre à une mutation économique liée à l'accueil d'une clientèle de plus en plus internationale.

Pour les métiers liés au nettoyage des chambres, et des espaces publics des villages vacances, les salariés utilisent de nouveaux produits, plus respectueux de leur santé et de l'environnement afin de répondre aux problématiques de développement durable.

Pour ces métiers, les salariés doivent aussi être formés pour améliorer leur capacité à adopter une attitude et un comportement adaptés pour la gestion des incivilités et des conflits qui peuvent survenir en direction des clients comme des autres salariés de l'entreprise.

d) Les métiers de l'animation

Les métiers de l'animation répondent également à de nombreux changements de réglementation et à de nouvelles exigences de sécurité pour l'accueil des clients et de la diversité des publics qui les composent notamment les personnes en situation de handicap, les jeunes enfants, les seniors etc. En effet, ces changements qui induisent des risques d'obsolescence des compétences se font principalement dans le cadre de la conduite des activités elles-mêmes et vis-à-vis des clients accueillis.

La réglementation est par ailleurs devenue plus contraignante, plus particulièrement pour l'accueil des enfants.

Les comportements des clients ont également beaucoup évolué pour ce qui relève des activités proposées dans les villages, aussi bien concernant celles qui relèvent de la culture et du loisir que des activités physiques et sportives. Une réelle polyvalence est attendue de la part des salariés, notamment une capacité d'adaptation organisationnelle couplée à une capacité de gestion des conflits et des incivilités.

En lien avec l'accueil d'une clientèle de plus en plus internationale, l'apprentissage d'une langue étrangère permet également de répondre à une mutation de l'activité.

Pour ces métiers, les salariés doivent être formés pour améliorer leur capacité à adopter une attitude et un comportement adaptés pour la gestion des incivilités et des conflits qui peuvent survenir en direction des clients comme des autres salariés de l'entreprise.

e) Les métiers de direction, de management et de coordination

Au-delà de la pénurie de main-d'œuvre pour ce qui relève des postes de directeurs et sous directeurs dans le secteur du tourisme, les métiers de direction ont profondément évolué dans le tourisme social et familial. La concurrence de l'offre d'hébergement nécessite une adaptation permanente de la part des directeurs de village pour répondre aux attentes de la clientèle.

Ils doivent désormais avoir des compétences précises sur le contrôle et la gestion économique et financière de leur établissement. La généralisation de la gestion d'un centre de profit, les pratiques comme le yield management... sont de nouvelles compétences nécessaires à l'appréhension de contraintes économiques toujours plus fortes.

De même, les changements liés aux nouvelles technologies numériques et leur importance croissante dans la gestion de l'entreprise créent un risque d'obsolescence des compétences.

De même, dans le cadre des relations de travail au sein des structures du tourisme social et familial, l'impact des nouvelles technologies numériques et leur importance croissante dans la gestion de l'entreprise numérique engendrent de nouvelles évolutions organisationnelles dans la mesure où la formation des professionnels du secteur favorise aussi bien les actions et projets des villages vacances que les supports et méthodes organisationnelles du travail. Ces changements impactent aussi bien la communication, l'image de l'entreprise que les fonctions liées aux ressources humaines et de coordination d'équipe.

Enfin, la gestion du personnel au quotidien dans les villages et conformément à la législation applicable en perpétuel renouvellement justifie le recours à des formations spécifiques.

Pour ces métiers, les salariés doivent être formés pour améliorer leur capacité à adopter une attitude et un comportement adaptés pour la gestion des incivilités et des conflits qui peuvent survenir vis-à-vis des clients comme des autres salariés de l'entreprise.

f) Les métiers liés aux fonctions support

Plusieurs formations peuvent permettre de faciliter la reconversion des salariés en interne sur des postes de fonction support, généralistes, commerciaux et administratifs que les autres métiers du secteur, notamment pour des postes d'assistants et d'adjoints dans les sièges.

La gestion de la paie est également identifiée comme un poste sur lequel les compétences peuvent facilement devenir obsolètes du fait de la complexité technique et des changements réglementaires fréquents.

Article 4 | *Financement*

Conformément aux dispositions du code du travail, les frais pouvant être pris en charge par l'opérateur de compétences sont :

- les frais pédagogiques ;
- les frais de transport et d'hébergement ;
- les frais liés à la rémunération du salarié en reconversion ou promotion par l'alternance.

Le niveau de prise en charge correspond à un montant versé par l'opérateur de compétences selon les décisions de son conseil d'administration et, le cas échéant de la CPNEF.

En l'absence de forfait fixé au titre des frais pédagogiques et en application des dispositions légales, le montant est de 9,15 € par heure.

En application de l'article L. 6324-5 du code du travail, les parties signataires souhaitent la prise en charge de la rémunération des salariés bénéficiaires du présent dispositif dans les conditions définies par décret.

En tout état de cause, les parties signataires rappellent que la prise en charge se fera sous réserve des possibilités financières de l'OPCO et, le cas échéant des décisions de la CPNEF.

Article 5 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur à compter de sa date d'extension.

Article 6 | Dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 7 | Révision, dénonciation

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

Fait à Paris, le 12 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe Liste des certifications éligibles à la reconversion et promotion par l’alternance dans la branche du tourisme social et familial

Intitulé de la certification	Code RNCP
Métiers de la maintenance	
TP : technicien de maintenance en chauffage, ventilation et climatisation	26634
TP : agent d’entretien du bâtiment	316
CQP : ouvrier qualifié de maintenance en hôtellerie de plein air	23025
BP : responsable d’exploitation agricole	14927
TP : ouvrier du paysage	399
Métiers de la restauration et de la cuisine	
CQP : cuisinier	31371
TP : titre professionnel serveur(se) en restauration	8889
TP : responsable de salle en hôtellerie/restauration	13343
CQP : barman du monde de la nuit	12383
TP : titre professionnel gérant(e) en restauration collective	4264
TP : titre professionnel cuisinier(ère)	1891
TP : titre professionnel chef de cuisine en restauration collective	32349
BTS : art culinaire, art de la table et du service	1063
CQP : cuisinier en restauration collective	31381
TP : agent(e) de restauration	280
Métiers de l’accueil et de l’hébergement	
BTS : responsable de l’hébergement	398
TP : titre professionnel gouvernant(e) en hôtellerie	2561
TP : réceptionniste en hôtellerie	34157
TP : chargé d’accueil touristique et de loisirs	31047
Métiers de l’animation	
CQP : animateur de loisir sportif	13711
BP : brevet professionnel de la Jeunesse, de l’éducation populaire et du sport spécialité éducateur sportif (34 mentions)	28573
DE : diplôme d’État de la jeunesse de l’éducation populaire et du sport	4900
TP : animateur loisir tourisme	32350
Créateur d’ambiances ludiques artistiques et sportives pour tous publics	20336
Métiers de direction et de management	
Responsable d’établissement et de structure d’accueil touristique	15265
TP : responsable d’établissement touristique	1895

Intitulé de la certification	Code RNCP
Responsable d'un centre de profit tourisme/hôtellerie/restauration	23940
Manager de proximité	22964
Assistant manager tourisme hôtellerie-restauration	23870
Fonctions support	
BTS : assistant de gestion de PME et de PMI	1027
TP : gestionnaire de paie	4113
BTS : tourisme	14892
BTS : management commercial opérationnel	34031
BTS : comptabilité et gestion	31059

Avenant du 18 mai 2020

à l'accord de méthode du 1^{er} octobre 2019
relatif au rapprochement de la convention
vers une convention collective présentant des conditions comparables

NOR : ASET2050667M

IDCC : 1170

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

FFTB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FNSCB CFDT ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La fédération française des tuiles et briques (FFTB) et trois organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche (la CFDT, la CFTC et FO) ont signé le 1^{er} octobre 2019 un accord de méthode portant sur le rapprochement de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques vers une convention collective présentant des conditions comparables.

Cet accord prévoyait notamment, dans son article 3, que des réunions de CPPNI communes devaient commencer au cours du 1^{er} trimestre 2020.

Une première réunion était organisée le 1^{er} avril 2020, mais en raison de la crise sanitaire liée à l'épidémie de coronavirus « Covid-19 », et des directives gouvernementales en termes de distanciation sociale et de déplacements géographiques, il a été décidé de reporter cette réunion CPPNI commune à une date ultérieure, quand les conditions sanitaires permettront la tenue d'une réunion commune en présentiel.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux de la branche ont décidé de se réunir aux fins de formaliser un avenant à l'accord du 1^{er} octobre 2019 afin de modifier uniquement l'article 3 pour tenir compte des circonstances exceptionnelles liées à la crise sanitaire du « Covid-19 ».

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

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques (IDCC 1170).

Article 2 | Modification de l'article 3 de l'accord de méthode du 1^{er} octobre 2019 de la branche tuiles et briques portant sur le rapprochement de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques vers une convention collective présentant des conditions comparables

L'article 2 du présent avenant se substitue en totalité à l'article 3 de l'accord de méthode du 1^{er} octobre 2019 portant sur le rapprochement de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques vers une convention collective présentant des conditions comparables comme suit :

« La CPPNI de la branche de l'industrie des tuiles et briques a pour objectif de prendre contact avec la CPPNI des industries de carrières et matériaux de construction pour étudier la faisabilité d'un accord de méthode.

Des réunions de CPPNI communes commenceront au cours du 2^d semestre 2020.

Les parties intéressées vont devoir établir une méthode permettant de définir les thèmes pouvant faire l'objet d'un socle commun de dispositions et les thèmes pouvant être traités en annexes en raison de spécificités liées à des situations différentes.

Ce n'est qu'une fois le contenu de ce tissu conventionnel "suffisamment abouti" que le rapprochement des branches pourra être scellé par la signature d'un accord de champ, dans un délai de 5 ans au maximum, par un statut conventionnel commun. »

Article 3 | Entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant entrera en vigueur à compter de sa signature, soit le 18 mai 2020.

Article 4 | Adhésion, dénonciation et révision

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

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

La procédure de révision devra être engagée à la demande de l'une ou l'autre des parties conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord avec un préavis de 3 mois minimum.

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

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

Article 5 | Dépôt et publicité

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

Article 6 | Notification de l'accord

En application de l'article L. 2232-6 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Fait à Paris, le 18 mai 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3029 | Convention collective régionale

IDCC : 493 | **VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS, SPIRITUEUX
ET LIQUEURS DE FRANCE**

Accord tripartite du 3 juillet 2020
relatif à l'hébergement des vendangeurs

NOR : ASET2050663M

IDCC : 493

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

UMC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT Champagne ;

FO Champagne ;

CFDT Champagne ;

SNCEA CFE-CGC Grand Est,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Pour la vendange 2020, l'article B 399 « Hébergement des vendangeurs » de la convention collective du champagne est complété *in fine* par les dispositions ci-dessous :

La dérogation collective aux conditions d'hébergement des vendangeurs, accordée par décision de la DIRECCTE Grand Est en date du 18 avril 2017 aux maisons ressortissantes de la convention collective du champagne, s'applique dans toutes ses dispositions pour la vendange 2020. Pour lutter contre la propagation du virus de la « Covid-19 », les employeurs mettent en œuvre les mesures suivantes :

- organiser les pièces destinées au sommeil de façon à ce que la distance minimale d'un mètre entre chaque lit puisse être respectée ;
- à défaut de pouvoir garantir cette distance minimale, matérialiser la séparation des espaces dédiés au sommeil de chaque occupant par l'installation de barrières physiques (exemples : écrans en contreplaqué, plexiglas, carton ou film plastique) ;
- prévoir la possibilité d'isoler dans des espaces d'hébergement dédiés les éventuels vendangeurs présentant des symptômes évocateurs de la « Covid-19 » ;
- assurer un nettoyage approfondi des locaux préalablement à l'ouverture des lieux d'hébergement. En ce qui concerne leur entretien pendant la période d'accueil des travailleurs saisonniers :

1. Dans les chambres (considérées durant le temps de leur mise à disposition, comme des espaces relevant du domaine privé des personnes hébergées) :
 - sensibiliser les occupants à la nécessité de procéder, une à deux fois par jour, à un nettoyage des points de contacts fréquents (incluant les éventuelles barrières physiques installées dans les cas où distance minimale d'un mètre entre chaque lit ne peut être respectée) et à une aération des chambres ;
 - mettre à disposition des occupants les moyens d'hygiène nécessaires à cet entretien ;
 - confier au responsable de chambre ou chef d'équipe la responsabilité de s'assurer du respect de ces dispositions relatives au nettoyage et d'en assurer la traçabilité. Une fiche de suivi est tenue pour chaque chambre.
2. Dans les installations et parties communes, l'entretien est de la responsabilité de l'employeur :
 - augmenter l'intensité habituelle de nettoyage et afficher l'historique des interventions ;
 - désinfecter, une à deux fois par jour, selon l'intensité de la fréquentation des locaux, les points de contacts fréquents ;
 - dans les réfectoires, réaliser systématiquement un nettoyage entre les services ;
 - dans l'ensemble des locaux, ouvrir le plus fréquemment possible les fenêtres pour augmenter la circulation de l'air ;
 - afin de prévenir tout risque en cas de rupture accidentelle de la distanciation physique, demander aux personnes hébergées de porter systématiquement un masque dans les parties communes situées à l'intérieur des locaux d'hébergement (hors douches et sanitaires) et leur fournir, à cet effet, des masques en quantité suffisante. La fréquence de distribution (unique au début du séjour ou quotidienne) relève du choix de chaque employeur. Pour parer à d'éventuels oublis de la part des vendangeurs se déplaçant dans les parties communes, des stocks de précaution sont disposés en des points stratégiques. Dans la mesure où l'employeur a informé les vendangeurs de cette exigence relative au port du masque et a mis à leur disposition les ressources nécessaires, il est de la responsabilité des vendangeurs de s'y conformer ;
 - dans les endroits dans lesquels la fréquentation simultanée doit être réduite pour pouvoir respecter la distance minimale d'un mètre (sanitaires, réfectoire), organiser l'accès des vendangeurs par roulement.

D'une manière générale, les employeurs concernés s'engagent à informer systématiquement chaque vendangeur accueilli, par une notification écrite, complétée d'une formation ou information orale, des règles de sécurité sanitaire auxquelles il lui est demandé de se soumettre et des comportements à tenir pendant toute la durée de son séjour. Cette information est communiquée dans une langue compréhensible par les vendangeurs étrangers. Chaque fois que des ressources spécifiques (masques, gel hydroalcoolique, produits d'entretien, etc.) lui sont pour cela nécessaires, l'employeur s'engage à les lui fournir.

Fait à la Reims, le 3 juillet 2020.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165200340-000920

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
