



©rcfotostock - stock.adobe.com



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



**PREMIER  
MINISTRE** Direction de l'information  
légale et administrative  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# 2020-45

21 novembre 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° 2020-45 du 21 novembre 2020

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion .....	3
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation .....	212

# Conventions collectives

## Sommaire du fascicule n° 2020-45 du 21 novembre 2020

### Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>Audiovisuel (électronique et équipement ménager) :</b> accord du 25 juin 2020 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	5
<b>Automobiles (services) :</b> accord paritaire national du 20 octobre 2020 relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire.....	33
<b>Banque populaire :</b> avenant n° 1 du 17 septembre 2020 à l'accord du 25 février 2020 relatif au régime de prévoyance et au régime de retraite supplémentaire collective.....	35
<b>Bâtiment (Centre-Val de Loire [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) :</b> accord du 5 octobre 2020 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 <sup>er</sup> décembre 2020 (Centre-Val de Loire) .....	44
<b>Bâtiment (Centre-Val de Loire [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) :</b> accord du 5 octobre 2020 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> décembre 2020 (Centre-Val de Loire).....	46
<b>Bricolage :</b> accord du 6 octobre 2020 relatif au contrat à durée déterminée .....	48
<b>Bricolage :</b> accord du 6 octobre 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou de promotion par alternance (« Pro-A »).....	52
<b>Bricolage :</b> avenant du 6 octobre 2020 relatif au contingent d'heures supplémentaires .....	61
<b>Coopération maritime (salariés non navigants, cadres et non-cadres) :</b> avenant du 1 <sup>er</sup> juillet 2020 relatif au contrat d'opération ou de chantier .....	64
<b>Électriciens et gazières (industries) :</b> accord du 5 octobre 2020 relatif aux modalités d'organisation de l'élection des membres du conseil d'administration de la CAMIEG (caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières) .....	69
<b>Enseignement privé indépendant :</b> avenant n° 1 du 5 octobre 2020 à l'annexe de l'accord du 13 mars 2020 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (« Pro-A ») .....	89
<b>Huissiers de justice (personnel) :</b> avenant rectificatif n° 70 du 19 février 2020 à l'avenant n° 48 du 13 mars 2015 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé .....	97
<b>Huissiers de justice (personnel) :</b> avenant n° 72 du 25 septembre 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	108

<b>Maintenance, distribution et location de matériels (agricoles, travaux publics, manutention, motoculture de plaisance) : accord collectif du 18 septembre 2020 relatif au dispositif « Pro-A ».....</b>	<b>114</b>
<b>Maintenance, distribution et location de matériels (agricoles, travaux publics, manutention, motoculture de plaisance) : accord collectif du 18 septembre 2020 relatif à la formation professionnelle .....</b>	<b>127</b>
<b>Maintenance, distribution et location de matériels (agricoles, travaux publics, manutention, motoculture de plaisance) : avenant n° 2 du 18 septembre 2020 à l'accord du 14 avril 2020 relatif aux mesures d'urgence prises en matière d'organisation du travail dans le cadre de la crise sanitaire du « Covid-19 » .....</b>	<b>140</b>
<b>Médico-techniques (négoce et prestations de services) : accord du 25 septembre 2020 relatif à la couverture frais de santé .....</b>	<b>142</b>
<b>Médico-techniques (négoce et prestations de services) : accord du 25 septembre 2020 relatif au régime complémentaire de prévoyance.....</b>	<b>167</b>
<b>Personnes inadaptées et handicapées (établissements) : avenant n° 354 du 23 juin 2020 relatif aux mesures salariales pour l'année 2020.....</b>	<b>174</b>
<b>Personnes inadaptées et handicapées (établissements) : avenant n° 356 du 23 juin 2020 relatif à la mise en place du fonds de solidarité du régime de prévoyance collectif par désignation d'un organisme gestionnaire .....</b>	<b>176</b>
<b>Retraite complémentaire (AGIRC-ARRCO) : avenant n° 7 du 17 mars 2020 à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire .....</b>	<b>181</b>
<b>Sociaux et socioculturels (centres) : avenant n° 06-20 du 8 octobre 2020 relatif au régime de complémentaire santé collective et obligatoire .....</b>	<b>183</b>
<b>Transformation des grains : accord du 7 juillet 2020 relatif à l'agenda social 2020-2021.....</b>	<b>197</b>
<b>Transformation des grains : avenant n° 14 du 17 septembre 2020 à la convention collective relatif à la modification de l'annexe III « Garantie de ressource » .....</b>	<b>199</b>
<b>Transport scolaire (Mayotte) : accord du 4 septembre 2020 relatif à la garantie de l'emploi et à la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire (Mayotte).....</b>	<b>201</b>
<b>Travail temporaire (entreprises [intérimaires, cadres et non-cadres]) : avenant n° 1 du 9 octobre 2020 à l'accord du 16 novembre 2018 relatif aux garanties de prévoyance des salariés intérimaires non-cadres et cadres.....</b>	<b>208</b>

Brochure n° 3076 | Convention collective nationale

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

### **Accord du 25 juin 2020**

relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)  
et à la formation professionnelle tout au long de la vie

NOR : ASET2050895M

IDCC : 1686

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

**FENACEREM ;**

**FEDELEC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

La formation professionnelle est un outil essentiel en matière de développement des compétences. Face à l'évolution des modes de consommation et à l'exigence grandissante des clients tant au niveau de l'accueil, du conseil ou du service qu'au niveau du prix, les parties signataires du présent accord souhaitent dynamiser la politique de formation afin que les entreprises des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager s'appuient sur des dispositifs de formation garantissant l'employabilité, et répondant aux enjeux de développement des compétences, de sécurisation des parcours et de la promotion professionnelle des salariés de la branche.

Les entreprises du secteur sont particulièrement concernées par l'évolution des normes du marché (par exemple pièces détachées, etc.), par les mutations technologiques et en particulier par les enjeux sociétaux et culturels liés à la digitalisation des activités et des métiers. Ces évolutions nécessitent une adaptation rapide de toutes les générations de salariés.

Maîtriser ces paramètres implique d'anticiper les besoins en compétences dont l'entreprise et les salariés doivent disposer et de mettre en place les mesures permettant l'acquisition, le développement et la transmission des compétences clés.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux considèrent que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ainsi que la formation professionnelle constituent autant d'investissements incontournables destinés à accroître l'efficacité et la compétitivité des entreprises, la sécurisation des parcours professionnels et le développement des compétences des salariés.

À cette fin, à travers le présent accord, les partenaires sociaux entendent :

- souligner le rôle des partenaires sociaux en matière de diagnostic d'évolution des métiers, d'information, d'orientation professionnelle et de définition des politiques de formation ;
- permettre à chaque salarié d'être acteur de son parcours et favoriser son évolution professionnelle afin notamment de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ;
- contribuer à la professionnalisation des salariés à travers la construction de parcours de formation permettant leur adaptation à l'évolution des métiers et à la technicité des produits ;
- poursuivre le développement de l'emploi des jeunes et des demandeurs d'emploi, notamment en favorisant l'accueil des jeunes dans les entreprises de la branche et en mettant en place des certificats de qualification professionnelle ;
- renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises par des actions de formation adaptées à leurs besoins.
- promouvoir l'égalité professionnelle en favorisant l'accès à tous les salariés, quels que soient leur âge, leur sexe, leur ancienneté et leur métier, aux dispositifs d'information et de formation ;
- porter une attention particulière aux conséquences pour l'entreprise et les salariés, de l'allongement de la durée de la vie professionnelle ;
- garantir l'existence d'une offre de formation diversifiée et de qualité, notamment par la création de nouvelles certifications à l'initiative de la branche sur l'ensemble du territoire ;
- rappeler l'importance de la GPEC ; celle-ci permet aux entreprises d'améliorer leurs performances au regard de leur stratégie, et aux salariés de sécuriser leur parcours professionnel.

La formation professionnelle doit notamment concourir à l'objectif, pour chaque salarié de la branche, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son employabilité.

Elle comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.

Les partenaires sociaux soulignent le rôle renforcé de la branche en matière d'apprentissage depuis la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui a confié aux branches professionnelles la responsabilité du financement des contrats d'apprentissage via les opérateurs de compétences à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le soin de déterminer un niveau de prise en charge pour chaque diplôme ou titre à finalité professionnelle relevant de son périmètre.

En outre, toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales.

Reprenant cet objectif, les parties signataires du présent accord affirment leur volonté de :

- intégrer les jeunes, notamment en leur proposant un parcours de formation initiale, de nature professionnelle, s'ils n'ont pas pu en bénéficier auparavant ;
- développer le recours à l'apprentissage dans les métiers peu concernés par ce mode de formation ;
- assurer la transmission des compétences et des savoirs ;

- veiller à la modularisation des certifications et à la possibilité de les acquérir par étapes ;
- favoriser l’adaptation des formats et des supports aux modes de vie actuels ;
- améliorer l’insertion des salariés dans les entreprises, leur qualification et leur fidélisation ;
- dynamiser la formation et l’évolution professionnelle, des salariés ;
- favoriser l’égalité d’évolution professionnelle des femmes et des hommes ;
- maintenir le niveau des compétences des seniors ;
- sécuriser l’emploi des seniors par des mesures spécifiques à l’embauche et au maintien dans l’emploi ;
- accompagner les salariés dans la validation de leur expérience s’ils le demandent ;
- anticiper les évolutions des métiers et favoriser l’acquisition des compétences permettant la sécurisation du parcours professionnel, en développant l’employabilité des salariés.

Les parties signataires souhaitent également améliorer les conditions permettant aux entreprises de la branche d’être plus compétitives pour surmonter les évolutions permanentes de l’environnement économique et technologique et plus anticipatives pour assurer une meilleure gestion prévisionnelle des emplois et compétences de leurs salariés.

## **Titre I<sup>er</sup> Cadre juridique**

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d’application et objet**

Le champ d’application du présent accord est celui de la convention collective nationale des commerces et services de l’audiovisuel, de l’électronique et de l’équipement ménager du 26 novembre 1992.

Le présent accord s’inscrit dans le cadre de la négociation triennale relative à la GPEC ainsi que dans le cadre de celle relative aux objectifs, aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle.

Il prend en compte les évolutions législatives issues des dispositions de la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l’emploi, relatives au lien entre la GPEC et la formation professionnelle et de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Il se fonde sur les travaux réalisés par l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications des commerces et services de l’audiovisuel, de l’électronique et de l’équipement ménager.

## **Titre II Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) diagnostic, information, orientation**

L’objectif de la GPEC est d’identifier les évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications, liées aux mutations économiques, démographiques et technologiques prévisibles. Elle permet, au regard des stratégies des entreprises, de renforcer leur dynamisme et aux salariés de disposer des informations (notamment au travers de la base de données mise à disposition de leurs représentants) et des outils dont ils ont besoin pour être les acteurs de leur parcours professionnel au sein de l’entreprise ou dans le cadre d’une mobilité externe à l’entreprise.

La GPEC doit donc être abordée sous l’angle de l’anticipation de l’évolution des métiers, des compétences et des qualifications. Cette démarche implique de mobiliser des informations et d’engager des actions à différents niveaux, articulés et coordonnés dans un souci d’efficacité : le niveau de la branche et celui des entreprises et des salariés.



Toutes ces mesures visent à accompagner concrètement les salariés dans leur projet d'évolution professionnelle en prenant en compte leurs aspirations, au regard des possibilités offertes par l'entreprise.

À ce titre, le présent accord vise à renforcer l'utilité et la mise en œuvre de la GPEC dans les entreprises où la négociation sur ce thème est obligatoire.

Les entreprises non soumises aux obligations légales en matière de GPEC sont invitées à respecter les principes directeurs du présent accord.

Enfin, cet accord s'inscrit dans le cadre des orientations paritaires chargées de la réflexion prospective, notamment l'observatoire de l'emploi et des qualifications de la branche.

## **Article 2 | *Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) au niveau de la branche***

Les missions confiées à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), telles qu'elles sont définies dans le titre VI « Emploi et formation » de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et de l'avenant n° 2 du 9 mars 1993 sont renforcées afin de mieux prendre en compte la dynamique de la GPEC créée par le présent accord, la réforme de la formation professionnelle instaurée par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ainsi que les dispositions la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi, relatives au lien entre la GPEC et la formation professionnelle.

### **Article 2.1 | *Missions renforcées de la CPNEFP en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et de formation professionnelle***

Les parties signataires rappellent que la CPNEFP a un rôle général de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche. Elle examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications et met notamment en place des certificats de qualification professionnelle (CQP) permettant la validation de l'acquisition, par la formation ou par l'expérience des compétences utiles dans la profession.

En matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), les membres de la CPNEFP :

- examinent régulièrement les informations relatives aux évolutions d'ordre économique, technologique et réglementaire susceptibles d'avoir des conséquences sur l'évolution des métiers de la branche, sur la base en particulier des rapports et études de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager et de l'observatoire prospectif du commerce de l'Opcommerce qui présente régulièrement des données prospectives pour le secteur du commerce et du rapport annuel de la branche ;
- échantent et débattent des conséquences de ces évolutions sur les métiers exercés dans les entreprises de la branche ;
- formulent sur cette base des propositions et recommandations.

En matière de formation professionnelle, les membres de la CPNEFP :

- formulent des recommandations quant aux priorités de formation au niveau professionnel, sur la base des données de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager et de l'observatoire prospectif du commerce, concernant l'évolution des certifications, spécifiques ou non, permettant d'occuper un emploi dans les entreprises de la branche, quel que soit leur mode d'acquisition (ex. : examen, VAE), ainsi qu'en matière de tutorat ;



- mettent en œuvre la politique de certification de qualification professionnelle permettant d’attester d’une qualification et/ou de compétences par les salariés ;
- exercent un suivi annuel de la mise en œuvre des certifications spécifiques de la branche : les CQP ;
- font le bilan de l’activité des principaux organismes qui interviennent dans la mise en œuvre des CQP de la branche et des principaux CFA qui interviennent en matière de formation initiale et continue, sur la base d’une présentation annuelle de leurs résultats et de leurs orientations ;
- prennent connaissance des résultats et des orientations du plan d’action que l’Opcommerce met en œuvre pour s’assurer de la qualité des formations financées ;
- révisent, si nécessaire, les niveaux de prise en charge des contrats d’apprentissage, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- définissent les priorités de la branche en matière d’utilisation des fonds mutualisés de la formation ;
- proposent aux instances d’Opcommerce les conditions de prise en charge des différents dispositifs financés par cet organisme, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En matière de métiers en tension, de métiers qui rencontrent des difficultés de recrutement en raison d’une insuffisante adaptation de l’offre de formation ou de métiers en évolution, les membres de la CPNEFP :

- élaborent des plans d’action et des outils, notamment de fiches métiers, des plaquettes d’informations et de communication, des répertoires de l’offre de formation, etc. ;
- définissent un certain nombre d’actions à destination des entreprises visant notamment à :
  - renforcer la visibilité et l’attractivité via la mise en place de sites d’information sur les métiers et les formations, le lancement d’outils de communication spécifiques auprès des jeunes, des salariés et des entreprises de la branche ;
  - soutenir les entreprises dans leurs démarches de recrutement en incitant certains employeurs à ouvrir davantage leurs recrutements ;
  - aider à mieux identifier les difficultés présentes et leurs besoins futurs, en mettant en place des sites Internet spécifiques sur lesquels les entreprises peuvent déposer leurs offres d’emploi ;
  - former les collaborateurs chargés des ressources humaines des PME à la formulation des offres, à l’utilisation des réseaux sociaux, à la gestion des compétences, etc. ;
  - soutenir les efforts de formation et de qualification des salariés par les entreprises en menant des actions en faveur de la formation en alternance, en faveur du tutorat ou du transfert de savoir-faire ;
  - orienter l’offre de formation en créant, si nécessaire, de nouvelles certifications, mettre à jour les certifications existantes, etc.

## **Article 2.2 | Mesures urgentes en faveur de l’emploi**

La CPNEFP transmet à la CPPNI le diagnostic partagé de la situation économique et de l’emploi établi pour le/les secteur(s) de la branche impacté(s) par de graves difficultés conjoncturelles. Un accord de branche peut être conclu sur le fondement de l’article L. 6332-1-3 du code du travail pour une durée ne pouvant excéder 2 ans. Cet accord comporte des mesures urgentes en faveur de l’emploi et de la formation professionnelle, ayant pour objet d’accompagner les entreprises confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les mesures envisagées par les partenaires sociaux dans le cadre de cet accord sont décidées sur la base d’un diagnostic partagé de la situation économique et de l’emploi. Elles visent à main-

tenir les compétences, les qualifications des salariés pour les sécuriser dans leurs emplois, et à préparer la reprise économique dans de meilleures conditions.

L'accord détermine ses modalités de suivi.

Les actions de formation professionnelle prévues par l'accord sont celles à destination des salariés.

Elles sont financées en application de l'article L. 6332-1-3, I, 3°, du code du travail. La CPNEFP adresse une recommandation aux instances compétentes de l'Opcommerce sur l'enveloppe prévisionnelle de financement et les conditions de prise en charge des coûts de formation des actions visées par les accords conclus en application du présent article.

### **Article 2.3 | Moyens**

La CPNEFP peut, en tant que de besoin, créer en son sein des groupes de travail paritaires dont la mission est précisée par la commission, en termes d'objectifs et de calendrier.

Les membres de la CPNEFP peuvent bénéficier de formations liées à l'exercice de leurs missions et proposées par l'opérateur de compétence. Les frais inhérents à la participation à ces formations sont pris en charge par l'opérateur de compétence, dans le respect des barèmes en vigueur.

### **Article 2.4 | Missions renforcées de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et de formation professionnelle**

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager accompagne le développement des analyses de GPEC menées au niveau de la branche, en lien, en tant que de besoin, avec d'autres observatoires de branche ou avec l'observatoire prospectif du commerce de l'Opcommerce.

Dans le cadre du présent accord, ses missions telles que définies à l'article 21 sont renforcées afin qu'il assure un rôle plus opérationnel au service de l'orientation et de la formation des salariés de la branche.

Il aide ainsi à avoir une vision prospective sur l'évolution des métiers de la branche, en établissant des diagnostics partagés sur les métiers stratégiques, les métiers en développement, les métiers émergents, les métiers pour lesquels il semble nécessaire d'assurer la pérennité d'un savoir-faire, les métiers « en tension » et les métiers exposés aux évolutions technologiques, organisationnelles et économiques (métiers sensibles).

Il participe activement à l'identification des besoins de formation et de mobilité professionnelle dans la branche.

Les membres de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager vérifient régulièrement l'adéquation entre leurs prévisions et les réalisations, et communiquent les résultats de ces travaux à la CPNEFP.

### **Article 3 | Gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels (GPEC) au niveau de l'entreprise**

En fonction de la stratégie de l'entreprise, la GPEC vise la définition et la mise en œuvre de mesures permettant d'anticiper, d'organiser et d'ajuster en permanence aux évolutions prévisionnelles des emplois, les compétences requises par l'entreprise et les compétences des salariés.

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins « un établissement ou une entreprise d'au moins 150 » salariés en France, l'employeur engage selon la périodicité légale ou conventionnelle, notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences mentionnées à l'article L. 2323-10 du code du travail, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers portant sur :

1° La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés autres que celles prévues dans le cadre de l'article L. 2254-2.

2° Le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise prévue à l'article L. 2254-2, qui doivent, en cas d'accord, faire l'objet d'un chapitre spécifique.

3° Les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du « plan de développement des compétences », en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation.

4° Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée.

5° Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences.

6° Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

Un bilan est réalisé à l'échéance de l'accord.

Les entreprises de moins de 300 salariés sont incitées à négocier un accord sur la GPEC.

#### **Article 4 | *Accompagnement de la branche au développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans les TPE/PME***

Les signataires du présent accord souhaitent inciter les TPE et les PME à s'engager dans une démarche d'identification et d'anticipation de leurs besoins en emplois et compétences.

Pour aider les TPE et les PME dans leur démarche de gestion anticipée des compétences, un diagnostic approfondi et un accompagnement dans la mise en œuvre d'un plan d'action GPEC sont proposés par l'Opcommerce.

La prise en charge pour les entreprises de moins de 50 salariés est de 100 % dans la limite de l'enveloppe allouée par le conseil d'administration de l'OPCO à la branche.

Les parties seront attentives à ce point et veilleront à l'adéquation des fonds alloués avec les besoins des TPE.

## **Titre III Sensibilisation à l'importance de la formation professionnelle et mesures d'accompagnement**

Faire de la formation professionnelle un élément au service de la compétitivité des entreprises et de l'amélioration du statut social des salariés suppose une mobilisation et une sensibilisation des acteurs de l'entreprise tout au long de l'activité professionnelle.

### **Article 5 | *Certificats de qualification professionnelle (CQP)***

Les parties au présent accord entendent rappeler l'importance des dispositifs relatifs aux CQP.

Ces certificats mis en œuvre dans la branche constituent un élément de valorisation des parcours professionnels dont il est indispensable de rappeler l'existence et les modalités d'accès lors des entretiens prévus par l'article 7 ci-après et lors de l'élaboration de plan de développement des compétences.

### **Article 6 | *Accueil des jeunes dans l'entreprise***

#### **Article 6.1 | *Stages en entreprise***

Conformément aux dispositions du code de l'éducation, les parties entendent rappeler les principes suivants :

- le stage ne peut avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise, pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié en cas d'absence ou de suspension du contrat de travail ;
- un délai de carence doit être observé entre les stages sur un même poste conformément à l'article L. 124-11 du code de l'éducation ;
- une gratification doit être accordée au stagiaire dans les conditions définies par l'article L. 124-6 du code de l'éducation ;
- les stagiaires accèdent aux activités sociales et culturelles du comité social et économique, dans les mêmes conditions que les salariés ainsi qu'aux titres-restaurant, dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise. Ils bénéficient également de la prise en charge des frais de transport, dans les conditions de l'article L. 3261-2 du code du travail ;
- pour les stages et les périodes de formation en milieu professionnel dont la durée est supérieure à 2 mois et dans la limite de la durée maximale prévue à l'article L. 124-5 du code de l'éducation la convention de stage doit par ailleurs prévoir la possibilité de congés et d'autorisations d'absence au bénéfice du stagiaire au cours de la période de formation en milieu professionnel ou du stage ;
- l'entreprise ou l'établissement d'accueil désigne un responsable de stage chargé de l'accueil, de l'accompagnement du stagiaire et du respect de l'objectif pédagogique du stage ;
- conformément à l'article L. 124-8 du code de l'éducation, le nombre de stagiaires dont la convention de stage est en cours sur une même semaine civile, ne peut être supérieur au nombre fixé par voie réglementaire.

#### **Article 6.2 | *Insertion des jeunes dans l'entreprise***

L'entrée des jeunes dans la vie professionnelle est grandement favorisée par une formation initiale de qualité et adaptée aux évolutions technologiques et à la technicité des produits. Dès lors, les entreprises mettront en place un parcours d'intégration et de formation facilitant la prise de fonction du jeune. Ce parcours est adapté aux caractéristiques de l'entreprise et de la fonction ainsi qu'à celles du jeune salarié.

En outre et conformément à l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 juillet 2011 sur l'accompagnement des jeunes, les entreprises mettent en place pour les jeunes embauchés un parcours d'évolution dans l'entreprise.

Ce parcours doit permettre au nouvel embauché de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour s'intégrer et participer à la collectivité de travail. L'entreprise pourra désigner une personne en charge de cette tâche (tuteur, référent, chargé d'accueil, parrainage, etc.).

La procédure d'accueil du jeune devra également comporter la visite du site, la présentation de ce qui constituera son environnement de travail mais également des éléments très spécifiques concernant l'hygiène, les conditions de travail et la sécurité.

Enfin, une information sera donnée sur la vie sociale de l'entreprise (institutions représentatives du personnel, médecine du travail, régime de protection sociale, accords d'entreprise, etc.).

### **Article 6.3 | Renforcement de l'attractivité des métiers**

Afin de renforcer la découverte et l'attractivité des métiers de la branche, il est rappelé que les entreprises peuvent accueillir en stage de découverte des collégiens et lycéens dans le cadre de conventions passées avec les établissements d'enseignement.

### **Article 7 | Entretien professionnel**

Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle en liaison avec les projets et perspectives de l'entreprise, tout salarié bénéficie d'un entretien professionnel selon les modalités définies par l'article L. 6315-1 du code du travail.

#### **Article 7.1 | Bénéficiaires**

Tout salarié doit bénéficier d'un entretien professionnel dans les conditions de l'article L. 6315-1 du code du travail. Lors de son embauche, le salarié est informé de cette disposition.

Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue du congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, ou d'une activité à temps partiel pendant ce congé, d'un congé proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une longue maladie au sens de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale, ou à l'issue d'un mandat syndical.

Cet entretien peut avoir lieu à l'initiative du salarié à une date antérieure à la reprise de poste.

#### **Article 7.2 | Finalité et modalités**

L'entretien professionnel est consacré à l'examen des perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

À cet effet, l'employeur informe ses salariés, en amont ou à l'occasion de cet entretien, de la possibilité de recourir à des services de conseil en évolution professionnelle (CEP), gratuits, dispensés par des opérateurs du CEP qui pourront à des fins de préparation de l'entretien les aider à faire le point sur leur situation et leurs compétences professionnelles ou encore les accompagner dans leurs projets professionnels.

Il doit dorénavant comporter des informations quant à l'activation du compte personnel de formation et des possibilités d'abondement que l'employeur et/ou l'OPCO sont susceptibles de financer.

Les modalités de réalisation de l'entretien sont définies par le chef d'entreprise et portées à la connaissance du comité social et économique lorsqu'il existe préalablement à leur mise en œuvre. Le comité social et économique peut émettre des observations sur celles-ci.

L'entretien professionnel est distinct dans son objet d'un éventuel entretien annuel d'évaluation existant dans l'entreprise.

L'entretien professionnel se déroule dans un lieu adapté, en dehors de toute présence de tiers.

Au cours de l'entretien professionnel, une information est donnée au salarié sur les dispositifs de formation existants et plus particulièrement sur les modalités d'accès aux CQP de branche.

Il est rappelé que le personnel d'encadrement tient un rôle essentiel, à l'occasion des différents entretiens avec les salariés, dans le rapprochement entre les besoins des salariés et ceux de l'entreprise en matière de formation, et qu'il exerce, dans sa fonction de management, une responsabilité directe d'accompagnement des salariés dans leurs formations.

Les entreprises veillent à prendre en compte ce rôle dans la définition des missions du personnel d'encadrement et s'attachent à lui dispenser la formation complémentaire éventuellement nécessaire.

### **Article 7.3 | État récapitulatif**

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel. En conséquence, tout salarié embauché avant le 7 mars 2014 devra bénéficier de cet état récapitulatif au plus tard le 7 mars 2020 ou, le cas échéant, avant le 31 décembre 2020 dans les conditions de l'ordonnance du 21 août 2019.

Cet état des lieux permet, d'une part, de vérifier, si au cours des 6 dernières années, le salarié a bénéficié des entretiens prévus à l'article 3.1 du présent accord et, d'autre part, d'apprécier si au cours de cette période il a :

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

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié, au cours de ces 6 années, de tous les entretiens auxquels il avait droit et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2, un abondement est inscrit à son compte et l'entreprise verse, dans le cadre de ses contributions au titre de la formation professionnelle, une somme dont le montant est fixé à 3 000 € conformément à l'article R. 6323-1 du code du travail. Le salarié est informé de ce versement.

### **Article 7.4 | Remise d'un document écrit**

Ces entretiens donnent lieu à la rédaction d'un document écrit, dont une copie est remise au salarié. Ce document fait état des perspectives d'évolution professionnelle. Il peut également comporter les types de formations souhaitées par le salarié et celles proposées par l'employeur.

L'entretien prévu tous les 6 ans donnera lieu à la remise d'un document écrit, qui recense, en outre, les informations décrites à l'article 6.2 du présent accord.

## **Article 8 | Bilan de compétences**

### **Article 8.1 | Objectif et publics**

Le bilan de compétences a pour objet de permettre à des salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Il est confidentiel.



Il peut être suivi à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé de bilan de compétences ou à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences ou d'un congé de reclassement.

Il peut encore être préconisé à l'occasion d'un conseil en évolution professionnelle.

Le bilan de compétences comprend les 3 phases suivantes :

### 1. Phase préliminaire

La phase préliminaire a pour objet :

- d'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;
- de déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;
- de définir conjointement la procédure de déroulement du bilan.

### 2. Phase d'investigation

La phase d'investigation permet au bénéficiaire :

- soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence ;
- soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

### 3. Phase de conclusion

La phase de conclusion permet au bénéficiaire, au moyen d'entretiens personnalisés :

- de s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- de recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;
- de prévoir les principales étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences.

Cette phase se termine par la présentation au bénéficiaire d'un document de synthèse, établi par l'organisme prestataire. Le bénéficiaire du bilan est seul destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse qui ne peuvent être communiqués à 1/3 qu'avec son accord.

Le congé de bilan de compétences est ouvert :

- aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) justifiant de 5 ans d'activité salariée (consécutifs ou non et quels que soient les contrats de travail exécutés) et d'une ancienneté d'au moins 12 mois dans l'entreprise ;
- aux salariés en contrat de travail à durée déterminée (CDD) totalisant 24 mois de travail salarié, dont 4 mois (consécutifs ou non) en CDD au cours des 12 derniers mois.

Les salariés ayant bénéficié d'un congé de bilan de compétences ne peuvent pas faire de nouvelle demande, dans la même entreprise, pendant un délai de 5 ans.

## Article 8.2 | *Durée du congé de bilan de compétences*

La durée maximum du congé est de 24 heures, consécutives ou non, par bilan. Il peut être réalisé en dehors du temps de travail ou pendant le temps de travail avec l'accord de l'employeur.

## Article 8.3 | *Modalités de mise en œuvre du bilan de compétences*

### Article 8.3.1 | *Bilan à l'initiative du salarié*

Le salarié présente par écrit à l'employeur sa demande 2 mois avant le début du congé indiquant les dates, la durée, la dénomination de l'organisme prestataire choisi par le salarié pour la réalisation de son bilan de compétences.



L'employeur informe par écrit le salarié de sa réponse dans le mois suivant la réception de la demande.

En cas de report par l'employeur de l'autorisation d'absence, celui-ci ne peut pas excéder 6 mois.

### **Article 8.3.2 | Bilan à l'initiative de l'employeur**

Le bilan de compétences peut éventuellement se faire à l'initiative de l'employeur, notamment dans le prolongement de l'entretien professionnel, dans le cadre du plan de développement des compétences. Dans ce cas, l'employeur doit prévenir le salarié dans un délai suffisant pour lui permettre de s'organiser. Le refus d'un salarié de consentir à effectuer un bilan de compétences ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

## **Article 9 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

### **Article 9.1 | Objectifs**

La formation professionnelle tout au long de la vie constitue un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement des salariés dans l'évolution de leur qualification et leur déroulement de carrière.

Pour assurer l'employabilité des salariés, les parties signataires préconisent l'égal accès de tous les salariés à la formation professionnelle en garantissant le même accès aux formations des hommes et des femmes tant pour le développement des compétences individuelles et professionnelles que pour l'adaptation aux évolutions des entreprises.

Dans cette perspective, la CPNEFP, au vu des résultats du rapport de branche et des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visés à l'article 21 du présent accord, élabore des recommandations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle continue, y compris en matière d'alternance : en formation initiale avec l'apprentissage, en formation continue avec les contrats de professionnalisation et la reconversion ou promotion par l'alternance (« Pro-A »).

Les entreprises veillent à contribuer au développement de l'égalité professionnelle et à permettre d'ouvrir des possibilités de promotion égales pour tous les salariés, en particulier dans l'élaboration du plan de développement des compétences visé à l'article 10 du présent accord.

Pour favoriser la participation de tous les salariés aux actions de formation, les parties signataires souhaitent inciter les employeurs, dans le respect des impératifs de l'entreprise, à :

- privilégier une organisation permettant aux salariés de concilier vie professionnelle et vie privée ;
- réduire les contraintes de déplacement liées aux actions de formation tout en garantissant un niveau de qualité de formation égal ;
- utiliser la formation à distance (synchrone-asynchrone) pour répondre aux contraintes personnelles des salariés.

### **Article 9.2 | Accès des salariés à la formation professionnelle pendant et après un congé maternité, d'adoption, un congé parental d'éducation ou un arrêt longue maladie**

Le congé de maternité ou d'adoption, comme le congé parental d'éducation ne doit pas conduire à un gel des droits à formation pour le salarié.

Les femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès à la « Pro-A ».

Les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé parental d'éducation (complet ou à temps partiel) bénéficient de plein droit d'un bilan de compétences, sous réserve des conditions d'ancienneté prévues par l'article L. 1225-47 du code du travail.

Il est demandé aux entreprises, si un besoin est identifié par l'une ou l'autre des parties, de proposer aux salariés de retour de congé de maternité, d'adoption, de congé parental d'éducation ou d'un arrêt longue maladie des actions de formation ou de remise à niveau adaptées afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle, pendant le temps de travail.

Le suivi des dispositions du présent article est assuré, d'une part, au sein de l'entreprise par les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise et, d'autre part, au niveau de la branche par la CPNEFP à travers les données fournies par le rapport de branche et l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, visé à l'article 21 du présent accord.

#### **Article 10 | *Passeport d'orientation, de formation et de compétences***

Le service dématérialisé relatif au compte personnel de formation géré par la Caisse des dépôts et consignations intègre la possibilité pour chaque titulaire du compte de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences dont la consultation est autorisée exclusivement par le titulaire qui recense les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle.

### **Titre IV Dispositifs de formation tout au long de la vie**

La sécurisation des parcours professionnels suppose la mobilisation d'un certain nombre de dispositifs de formation, certains à l'initiative de l'employeur, d'autres à l'initiative du salarié avec ou sans l'accord de l'employeur selon les règles applicables.

#### **Article 11 | *Plan de développement des compétences***

Conformément aux articles L. 6321-1 et suivants du code du travail, le plan de développement des compétences regroupe l'ensemble des formations réalisées à l'initiative de l'employeur.

L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Les actions sont classées en 2 catégories :

- les actions de formation obligatoires qui sont celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Elles constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur ;
- les actions de formation autres que celles ci-dessus, dites non obligatoires : elles constituent aussi du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération, sauf lorsqu'elles se déroulent hors temps de travail.

Le plan de développement des compétences permet de réaliser des formations en situation de travail (FEST), en plus des formations en présentiel ou en tout ou partie à distance.

Le plan de développement des compétences peut également prévoir des actions de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience (VAE) et proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme.

Le plan peut inclure aussi d'autres types d'actions de professionnalisation, de tutorat, de mise en situation, de parrainages susceptibles de définir la stratégie de l'entreprise en matière de développement des compétences de ses salariés.

### **Article 11.1 | Modalités de mise en œuvre**

Dans cet esprit et dans le cadre de son plan de développement des compétences, l'entreprise aura une attention toute particulière sur le fait que :

- le personnel d'encadrement tient un rôle essentiel, à l'occasion des différents entretiens avec les salariés, dans le rapprochement entre les besoins des salariés et ceux de l'entreprise en matière de formation, et qu'il exerce, dans sa fonction de management, une responsabilité directe d'accompagnement des salariés dans leurs formations ;
- les différentes catégories de personnel disposent des mêmes chances d'accès à la formation quel que soit leur sexe, la nature de leur activité, leur niveau de responsabilité ;
- les travailleurs handicapés bénéficient des mêmes chances d'accès à la formation. Pour ce faire, l'entreprise définit les conditions de mise en œuvre adaptées et prévoit un suivi et une évaluation de ces actions.

### **Article 11.2 | Prise en charge**

À défaut de prise en charge plus favorable dans l'entreprise, les frais de transport, d'hébergement et de restauration éventuels sont pris en charge par l'entreprise selon les règles en vigueur en matière de frais professionnels.

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

### **Article 12 | Compte personnel de formation (CPF)**

La volonté des parties à l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 a été de sécuriser les parcours tout au long de la vie professionnelle grâce au compte personnel formation (CPF), en considérant notamment que les salariés devaient conserver leurs droits à formation quand ils changeaient d'emploi ou quand ils connaissaient une période de chômage.

Les parties au présent accord estiment également nécessaire de valoriser ce dispositif afin de lui donner sa pleine mesure.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le CPF est crédité en euros et non plus en heures.

Les heures acquises au titre CPF (et du DIF avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019) sont converties en euros à raison de 15 € par heure depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

L'inscription du crédit en euros s'effectue dans le courant du 1<sup>er</sup> trimestre suivant l'année d'acquisition (par exemple, pour un salarié, l'inscription du crédit en euros se fait au cours du premier semestre 2019, au titre de l'activité salariée exercée en 2018).

Le compte est consultable sur [www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr).

### **Article 12.1 | Principe**

Les bénéficiaires du compte personnel formation tels qu'ils sont définis par l'article L. 6323-2 du code du travail peuvent mobiliser leur CPF qu'ils soient salariés ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre à leur initiative, une formation en lien ou non avec l'activité de l'entreprise.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire de mobiliser son compte ne constitue ni un motif de sanction, ni un motif de licenciement.

Les heures de formation inscrites sur le CPF demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

Le compte est fermé lorsque son titulaire est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

## **Article 12.2 | Modalités d'alimentation du CPF**

Le CPF est alimenté automatiquement à la fin de chaque année proportionnellement au temps de travail réalisé au cours de l'année par le salarié dans la limite d'un plafond. Les droits restent acquis même en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi.

Conformément à l'article L. 6323-11 du code du travail, les salariés ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année acquièrent 500 € par an pour se former (plafonné à 5 000 €) à compter de l'alimentation au titre de l'année 2019.

Pour les salariés moins qualifiés conformément à l'article L. 6323-11-1 du code du travail (niveau BEP, CAP), le montant annuel du crédit CPF est fixé à 800 € (plafonné à 8 000 €).

Les salariés à temps partiel, dont le temps de travail est compris entre 50 % et 100 % du temps complet, bénéficient des mêmes rythmes d'acquisition des droits que les salariés à temps plein afin de renforcer leur accès à la formation et leur employabilité. Une proratisation est maintenue pour les salariés dont le temps partiel est inférieur à 50 % du temps complet.

Pour les salariés qui ont travaillé de manière différente au cours d'une même année, le montant d'alimentation annuel et le plafond les plus favorables leur seront appliqués.

Les périodes d'absence du salarié pour accident du travail et maladie professionnelle, congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant, parental d'éducation ou de paternité et d'accueil de l'enfant sont intégralement prises en compte pour le calcul de la durée du travail effectuée.

Il en est de même des périodes de congé pour enfant malade telles que définies à l'article 27.1 de la convention collective et des périodes de temps partiel thérapeutique.

En outre, pendant l'absence au titre d'un projet de transition professionnelle, le salarié continuera d'acquérir un droit à CPF.

## **Article 12.3 | Abondements du CPF**

Le CPF peut être abondé conformément aux dispositions légales.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'abondement défini par l'article R. 6323-3 du code du travail est dû lorsque l'employeur n'a pas mis en œuvre les dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail. L'abondement est alors correctif.

## **Article 12.4 | Mise en œuvre du CPF**

Les formations financées dans le cadre du CPF, mises en œuvre en dehors du temps de travail ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie sur le temps de travail, l'accord de l'employeur est nécessaire sur le contenu et le calendrier de la formation.

La demande du salarié doit intervenir au minimum 60 jours avant le début d'une formation d'une durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours pour une formation d'une durée de 6 mois ou plus.

L'absence de réponse de l'employeur dans le délai de 30 jours défini par l'article R. 6323-4 du code du travail vaut acceptation.

L'accord de l'employeur n'est pas requis lorsque la formation est financée au titre des heures créditées dans le cadre de l'article L. 6323-13 du code du travail.

Il en est de même des heures permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ou des heures consacrées à l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les heures utilisées pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

## **Article 12.5 | Formations éligibles au CPF**

Les formations éligibles au CPF sont les formations définies par l'article L. 6323-6 du code du travail et sanctionnées :

- par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- par une attestation de validation de bloc de compétences faisant partie d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- par une certification ou une habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique, dont la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA).

Il s'agit donc de formations permettant notamment :

- d'acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.) ; ou
- d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ; ou
- d'être accompagné pour la VAE ; ou
- de réaliser un bilan de compétences ; ou
- de préparer l'épreuve théorique du code de la route et l'épreuve pratique du permis de conduire ; ou
- de créer ou reprendre une entreprise.

Seuls les certificats de qualification professionnelle (CQP) ou blocs de compétences inscrits au RNCP sont éligibles au compte personnel de formation.

## **Article 13 | Projet de transition professionnelle (PTP)**

Le projet de transition professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du CPF, permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet (appelé aussi CPF de transition).

### **Article 13.1 | Formations financées par le PTP**

Le PTP peut être utilisé pour financer des formations certifiantes, éligibles au CPF, destinées à permettre au salarié de changer de métier ou de profession.

### **Article 13.2 | Conditions et modalités**

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs. L'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation du salarié.

Les actions de formation du projet de transition professionnelle s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail, sauf cas particulier :

- lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail de plus de 6 mois, le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 120 jours avant le début de l'action de formation ;
- lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail de moins de 6 mois, ou que celle-ci se déroule à temps partiel, le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début de l'action de formation.

L'employeur doit répondre au salarié dans les 30 jours suivant la réception de la demande de congé.

En l'absence de réponse de l'employeur dans le délai imparti, l'autorisation de congé est acquise de plein droit.

### **Article 13.3 | Rémunération et droits en PTP**

La rémunération pendant le congé de transition professionnelle est définie par les articles D. 6323-18-1 et suivants du code du travail.

Le salarié est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle et bénéficie du maintien de sa protection sociale et est couvert contre le risque d'accident du travail. Le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés, de l'ancienneté et des droits qui y sont liés. Le salarié en congé de formation conserve le droit d'exercer des mandats de représentant du personnel ou syndical. Il reste également électeur et éligible aux élections professionnelles.

Il doit justifier de sa présence en formation, et à l'issue, il réintègre son poste de travail ou un poste équivalent sur le lieu où il exerçait son travail avant la réalisation de son PTP.

### **Article 14 | Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)**

Les parties signataires du présent accord souhaitent également rappeler les outils permettant de participer au développement de l'emploi. En conséquence, ils préconisent que les entreprises de la branche utilisent le dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi (POE) résultant des articles L. 6326-1 et suivants du code du travail.

Ce dispositif peut permettre à un ou plusieurs demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois identifiés par la branche.

### **Article 15 | Périodes de mise en situation en milieu professionnel**

Poursuivant le même objectif en faveur de l'emploi, les périodes de mise en situation en milieu professionnel participent à la réalisation de cet objectif.

Conformément à l'article L. 5135-1 du code du travail, le dispositif a pour finalité de permettre à un salarié, privé ou non d'emploi, ou à un demandeur d'emploi soit :

- de découvrir un métier ou un secteur d'activité ;
- de confirmer un projet professionnel ;
- d'initier une démarche de recrutement.

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel donnent lieu à la conclusion d'une convention écrite conformément à l'article L. 5135-4 du code du travail.



Toutefois, ce type de dispositif ne peut permettre la conclusion d'une convention ayant pour objets :

- l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent ;
- faire face à un accroissement temporaire de l'activité de la structure d'accueil ;
- accomplir un emploi saisonnier ; ou
- remplacer un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail.

## **Article 16 | Validation des acquis de l'expérience (VAE)**

### **Article 16.1 | Objectifs**

Conformément à l'article L. 6411-1 du code du travail, la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à tout salarié, à son initiative, de faire valider des compétences acquises, en milieu professionnel ou non, et d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, ou d'un titre professionnel, ou d'un certificat de qualification à finalité professionnelle, à condition d'avoir exercé pendant une durée continue ou non de 3 ans des activités en rapport avec la validation demandée.

La VAE peut être mise en place à l'initiative du salarié, dans le cadre du congé VAE, dans les conditions définies aux articles R. 6422-1 et suivants. La durée maximale de ce congé est alors de 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

En outre, l'employeur peut proposer une VAE au salarié, qui a la possibilité de la refuser.

Les salariés qui suivent une VAE sont rémunérés conformément aux dispositions légales en vigueur, compte tenu du dispositif utilisé.

Le salarié peut également bénéficier d'un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience, conformément à l'article L. 6423-1 du code du travail.

Lorsqu'un salarié participe à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, celui-ci adresse à l'employeur une demande écrite d'autorisation d'absence au moins 15 jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation conformément aux dispositions de l'article D. 3142-5-1 du code du travail.

La participation à ce jury n'entraîne aucune diminution de la rémunération du salarié.

Le salaire est maintenu en tenant compte de tous les éléments habituels de sa rémunération. Pour les salariés rémunérés en tout ou partie de variables (notamment commissions, guelles, primes sur objectif, etc.), il sera tenu compte du salaire brut moyen des 12 derniers mois.

Le salarié est remboursé de ses frais de transport, d'hébergement et de restauration selon les normes en vigueur au sein de l'entreprise.

### **Article 16.2 | Modalités de mise en œuvre de la VAE**

L'employeur informe le salarié qui en fait la demande, des modalités de mise en œuvre de la VAE.

S'agissant d'une démarche individuelle et volontaire du salarié, la VAE peut être réalisée dans le cadre du compte personnel de formation (CPF), en accord avec l'employeur.

Le salarié présente sa demande à l'employeur au moins 60 jours avant le début prévu de son absence, en précisant le diplôme, le titre ou le certificat de qualification professionnelle postulé, les dates, la nature et la durée des actions permettant la validation ainsi que l'identité de l'autorité délivrant la certification.

L'employeur informe par écrit le salarié de sa réponse dans le mois suivant la réception de la demande. En cas de report d'autorisation d'absence, celui-ci ne peut pas excéder 6 mois à compter de la demande du salarié.



Au terme de l'absence pour VAE, le salarié présente à l'employeur une attestation de fréquentation à l'action de validation par l'organisme ayant délivré la certification.

## **Article 17 | L'alternance**

### **Article 17.1 | Le contrat d'apprentissage**

Les parties au présent accord rappellent leur attachement au système de formation en apprentissage.

Le contrat d'apprentissage conclu conformément aux articles L. 6221-1 et suivants du code du travail peut avoir une durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée, il débute par la période d'apprentissage. La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée ou la période d'apprentissage, lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée, est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, dans la limite maximale légalement définie.

Toutefois, il est possible d'adapter la durée du contrat d'apprentissage afin qu'elle puisse être supérieure à celle du cycle de formation afin notamment de mieux tenir compte du parcours du jeune, comme par exemple de l'intégration d'apprentis au sein du service national universel.

Le rythme de l'alternance doit être établi en tenant compte du niveau de formation préparée, de l'âge moyen des jeunes et des contraintes liées à l'activité des entreprises.

Celles-ci organisent l'emploi du temps des apprentis, de telle sorte qu'un temps personnel suffisant leur permette de mener à bien leur projet professionnel, afin de leur garantir de meilleures chances de réussite aux examens.

Pour la préparation directe des épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables. Il doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le centre de formation d'apprentis dès lors que la convention mentionnée à l'article L. 6232-1 en prévoit l'organisation.

Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 et au congé annuel pour les salariés de moins de 21 ans prévu à l'article L. 3164-9, ainsi qu'à la durée de formation en centre de formation d'apprentis fixée par le contrat.

Cette demande par le salarié de congé supplémentaire doit être formulée par tout moyen conférant date certaine, au moins 1 mois avant la date des épreuves.

Le maître d'apprentissage est choisi, dans les conditions prévues par la loi, par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Afin de développer l'apprentissage des jeunes dans les TPE, le maître d'apprentissage peut être le conjoint collaborateur de l'employeur. Il a pour mission de développer une attitude formatrice en :

- participant ou étant informé du recrutement de l'apprenti (en fonction de la taille de l'entreprise) ;
- accueillant et intégrant le jeune dans l'entreprise en lui présentant l'entreprise, ses activités et ses emplois, en l'informant des droits et devoirs liés à son statut ;
- organisant la progression de la formation en liaison avec le CFA ;
- organisant le suivi des périodes en entreprise et participant à l'évaluation et la certification de la formation ;
- assurant la mise en situation de travail et organisant la progression.

Il dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission et ne peut exercer ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés en contrat d'apprentissage, de contrat de professionnalisation, ou dans le cadre du dispositif « Pro-A ».

Le maître d'apprentissage peut bénéficier d'une formation pour exercer cette fonction dans les conditions définies par l'article L. 6332-14. Les dépenses et la formation sont prises en charge par l'OPCO dans les conditions fixées par l'article D. 6332-92 du code du travail.

L'activité de maître d'apprentissage permet d'acquérir des droits supplémentaires sur le compte personnel de formation via le compte d'engagement citoyen dans les conditions définies par la législation en vigueur.

L'apprenti sera rémunéré selon un salaire déterminé en pourcentage du Smic et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de l'année d'exécution du contrat :

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti			
	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus	26 ans et plus
1 <sup>re</sup> année	30 % du Smic	46 % du Smic	58 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 53 % du salaire minimum conventionnel (SMC)	100 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé
2 <sup>e</sup> année	42 % du Smic	54 % du Smic	66 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 61 % du SMC	
3 <sup>e</sup> année	58 % du Smic	70 % du Smic	83 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 78 % du SMC	

Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 18 ou de 21 ans, le taux de rémunération change le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune.

Ce dispositif s'appliquera aux contrats d'apprentissage conclus après la date d'effet du présent accord.

Les contrats en cours seront aussi soumis à ce nouveau barème lors d'un changement lié à l'année d'exécution du contrat ou à l'âge de l'apprenti.

## Article 17.2 | *Contrat de professionnalisation*

### Article 17.2.1 | *Objectifs et publics*

Les entreprises contribuent à la formation des jeunes et des demandeurs d'emploi en favorisant l'insertion professionnelle notamment des personnes de faible niveau de qualification et les plus éloignées de l'emploi.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre aux titulaires de compléter leur formation initiale, de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des publics les plus éloignés du marché du travail.

Il vise l'obtention de titres ou diplômes correspondant à des qualifications :

- enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ; ou
- reconnues dans les classifications de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager ; ou
- figurant sur la liste ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

Le contrat de professionnalisation s'adresse :

- aux jeunes de 16 ans à 25 ans révolus (26 ans moins 1 jour) pour compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans ;
- aux bénéficiaires du RSA ;
- aux bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ;
- aux bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Un jeune étranger titulaire de la carte de séjour temporaire ou pluriannuelle portant la mention « étudiant » peut conclure un contrat de professionnalisation.

La CPNEFP de la branche détermine en tant que de besoin les publics prioritaires spécifiques.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de la professionnalisation et à lui assurer une formation suivie par un tuteur qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

### **Article 17.2.2 | Durée**

La durée d'un contrat de professionnalisation faisant l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'une action de professionnalisation se situant en début de contrat de travail à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée est fixée par l'employeur et le bénéficiaire, en cohérence avec la durée de l'action de formation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle visée.

Toutefois, dans la branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, la durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois et notamment pour les jeunes de moins de 26 ans 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, pour les personnes inscrites depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi définie ainsi que pour permettre l'obtention d'un diplôme de l'Éducation nationale ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification reconnue dans la classification de la convention collective, ou d'une qualification professionnelle figurant sur la liste proposée par la CPNEFP.

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, la durée des actions d'évaluations, d'accompagnement, ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques est comprise entre 15 et 25 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation débutant le CDI, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée des actions peut être portée au-delà de 25 % et jusqu'à 50 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation, lorsque le référentiel de la formation l'exige, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un 2<sup>d</sup> cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour les personnes qui visent des formations diplômantes.

### **Article 17.2.3 | Statut et rémunération**

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation.

Le titulaire du contrat de professionnalisation pourra bénéficier, à sa demande, d'un congé rémunéré supplémentaire de 2 jours par année civile pour préparer ses examens. Cette demande par le salarié de congé supplémentaire doit être formulée par tout moyen conférant date certaine, au moins 1 mois avant la date des épreuves.

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat de professionnalisation une rémunération définie selon le tableau suivant :

	Moins de 21 ans	De 21 ans à moins de 26 ans	26 ans et +
Non-bac	65 % du Smic	75 % du Smic	100 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 85 % du salaire minimum conventionnel
Bac	75 % du Smic	80 % du Smic	

La durée du travail du salarié, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise ni la durée quotidienne maximale du travail fixée par l'article L. 3121-18 du code du travail.

Il bénéficie du repos hebdomadaire dans les conditions fixées par les dispositions légales en vigueur.

En cas d'accomplissement d'heures supplémentaires par les salariés concernés, cette rémunération est complétée par le paiement de ces heures conformément aux dispositions légales, ou compensées par un repos majoré, suivant le choix du salarié.

Il est rappelé que les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent effectuer d'heures supplémentaires.

Toute poursuite d'un cycle de formation en alternance visant à obtenir une qualification supérieure ou complémentaire donnant lieu à la conclusion d'un nouveau contrat de professionnalisation ou au renouvellement du contrat initial, dans la même entreprise ou dans une autre entreprise de la branche, doit s'analyser comme la poursuite de la formation et doit donner lieu à une rémunération au moins égale à celle prévue pour la 2<sup>de</sup> année.

#### **Article 17.2.4 | Financement par l'OPCO**

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont financées par l'OPCO au minimum sur la base du forfait horaire fixé par l'article D. 6332-86 du code du travail.

Ce forfait peut être révisé sur proposition de la CPNEFP et devra être validé par la branche au regard des bilans fournis, comme les actions pour les publics en situation de handicap relevant de l'obligation d'emploi.

#### **Article 17.2.5 | Contrats de professionnalisation en CDD**

Il est rappelé que l'embauche d'un contrat de professionnalisation, à l'instar d'un CDD classique, ne doit pas avoir pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise qui l'emploie.

La durée du CDD peut être allongée jusqu'à 36 mois pour :

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans qualification ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

La prolongation est également possible :

- si la seconde qualification visée est supérieure ou complémentaire à la première ; ou
- si le bénéficiaire n’a pu atteindre la qualification préparée pour cause d’échec à l’examen, maternité ou adoption, maladie, accident du travail, défaillance de l’organisme de formation.

#### **Article 17.2.6 | Poursuite du financement du contrat de professionnalisation en cas de rupture anticipée du contrat non imputable à son bénéficiaire**

En cas de rupture anticipée du contrat de professionnalisation d’une durée au moins égale à 12 mois, l’OPCO désigné par la branche poursuivra le financement de la formation pendant 3 mois si le bénéficiaire n’est pas à l’origine de la rupture, sauf en cas de faute grave ou lourde.

#### **Article 17.3 | Reconversion ou la promotion par alternance (« Pro-A »)**

Le dispositif relatif à la reconversion ou à la promotion par alternance « Pro-A » fait l’objet d’un accord spécifique.

#### **Article 18 | Tutorat**

##### **Article 18.1 | Objectif et mission du tuteur ou maître d’apprentissage**

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l’efficacité des actions de professionnalisation.

Ainsi, pour accompagner le salarié en contrat de professionnalisation, dans le cadre d’une action de formation par la reconversion ou la promotion par l’alternance, ou en apprentissage, l’employeur doit désigner un tuteur ou un maître d’apprentissage appartenant au personnel de l’entreprise. L’employeur lui-même peut exercer cette mission, à condition de remplir les conditions requises (cf. article 13.2).

Le tuteur ou le maître d’apprentissage, a les missions suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire du contrat ou dans le cadre d’une action de formation par la reconversion ou la promotion par l’alternance, notamment pour faciliter son insertion professionnelle dans l’entreprise ;
- assurer la liaison avec l’organisme de formation et participer à l’évaluation et au suivi de la formation ;
- contribuer au développement des compétences professionnelles du salarié dont il a la responsabilité en tant que tuteur.

##### **Article 18.2. | Conditions liées au tuteur ou maître d’apprentissage**

Le tuteur ou le maître d’apprentissage est désigné par l’employeur parmi les salariés qualifiés de l’entreprise et sur la base du volontariat. Le salarié ne peut être désigné comme tuteur que s’il justifie d’une expérience d’au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l’objectif de professionnalisation visé et s’il est classé dans un niveau supérieur à celui du salarié en professionnalisation. Afin de développer l’apprentissage des jeunes dans les TPE, le maître d’apprentissage peut être le conjoint collaborateur de l’employeur.

Le tuteur ou le maître d’apprentissage ne peut exercer simultanément ses fonctions à l’égard de plus de 2 salariés bénéficiaires de contrat de professionnalisation, dans le cadre d’une action de formation par la reconversion ou la promotion par l’alternance, ou de contrat d’apprentissage.

En l’absence de formation au tutorat et/ou d’expérience de tutorat, les signataires conviennent que l’entreprise doit faire suivre une formation spécifique aux tuteurs ou aux maîtres d’apprentissage afin de leur permettre d’accomplir efficacement cette mission.

L'exercice de la mission du tuteur ainsi que le suivi d'une formation spécifique ne doit pas pénaliser le tuteur ou le maître d'apprentissage dans sa rémunération. Son salaire est maintenu en tenant compte de tous les éléments habituels de sa rémunération.

Pour les salariés rémunérés en tout ou partie de variables (notamment commissions, gueltes, primes sur objectif, etc.), il sera tenu compte du salaire brut moyen des 12 derniers mois.

Les partenaires sociaux demandent à la section paritaire professionnelle de la branche d'étudier chaque année, l'opportunité du maintien ou de la suspension des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale pris en charge par l'OPCO dans la limite des plafonds fixés à l'article D. 6332-93 du code du travail.

Les coûts liés à la formation suivie par le tuteur peuvent être pris en charge par l'OPCO dans la limite du plafond et de la durée fixés par l'article D. 6332-92 du code du travail.

### **Article 18.3 | Charte « Tutorat »**

L'un des facteurs clé de réussite du parcours des salariés en formation repose sur la qualité de l'encadrement du tuteur de proximité, à même de transmettre les connaissances, d'accompagner le salarié dans l'apprentissage du métier et de coordonner ses actions avec l'organisme de formation (préparation du projet professionnel, etc.). Dans ce cadre, les tuteurs et maîtres d'apprentissage désignés par l'employeur s'engagent à respecter la charte « Tutorat » qui, une fois établie, sera annexée au présent accord et attestera de leur adhésion aux engagements souscrits au titre de la fonction tutorale.

## **Titre IV Autres acteurs de la formation**

### **Article 19 | Encadrement**

Les membres de l'encadrement ont un rôle moteur à jouer dans la détection des besoins de formation individuelle et/ou collective, ainsi que dans l'information sur les dispositifs de formation et dans l'accompagnement à l'élaboration des projets professionnels.

Les entreprises de la branche doivent prendre en compte la nécessité de permettre aux membres de l'encadrement d'assurer leur rôle notamment en :

- les informant sur les dispositifs de formation et de validation des acquis de l'expérience ;
- leur apportant l'accompagnement nécessaire pour la conduite des entretiens professionnels.

### **Article 20 | Information et consultation du comité social et économique (CSE)**

Le CSE sera informé et consulté sur le plan de développement des compétences dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Le projet de plan de développement des compétences pour l'année suivante sera transmis aux membres du CSE, préalablement à l'information-consultation, ainsi que le bilan du plan de compétence de l'année précédente.

### **Article 21 | Conseil en évolution professionnelle**

Les parties au présent accord rappellent que toute personne peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel, conformément aux dispositions de l'article 6.2 du présent accord.



### **Article 22.1 | Objectifs**

Les organisations signataires, conscientes de la nécessité pour la branche de se doter d'un outil permettant, par des travaux d'analyses et d'études, d'identifier des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter, de manière quantitative ou qualitative, les emplois, notamment en termes de contenu et d'exigence de compétences, ont créé par l'accord du 17 septembre 2015 un observatoire prospectif des métiers et des qualifications des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

### **Article 22.2 | Missions**

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est un outil de veille au service de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche.

Il doit accompagner les représentants de la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et les entreprises de la branche dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

Sa vocation est de donner des éléments d'information à la CPNEFP, relatifs aux métiers et aux qualifications de la branche, objectifs et actualisés, et d'apporter aux acteurs de la formation professionnelle des éléments de connaissance quant à l'avenir des métiers et des qualifications de la branche.

Pour ce faire, l'observatoire recense, centralise et analyse les informations quantitatives et qualitatives relatives à quatre champs d'observation dans la branche :

- évolutions économiques et technologiques ;
- devenir de l'emploi ;
- perspectives démographiques ;
- offre de formation initiale et professionnelle.

Ce travail d'analyse débouche sur l'établissement d'un diagnostic quant à l'évolution quantitative et qualitative des indicateurs analysés et sur la construction de scénario prospectifs.

L'observatoire peut également réaliser ou faire réaliser, par les organisations professionnelles ou par des prestataires externes, des enquêtes prospectives sur les besoins à court ou moyen terme des entreprises en termes de qualification et de formation, ainsi que sur les facteurs économiques et organisationnels susceptibles d'influer sur ces besoins et sur les pratiques de gestion de ressources humaines au sein des entreprises.

La compétence de l'observatoire est nationale. Toutefois, en fonction des priorités de la branche, des analyses pourront être conduites sur un plan local ou européen.

La CPNEFP est chargée d'élaborer la liste des travaux à réaliser par l'observatoire.

La CPNEFP examinera les résultats des travaux, tant quantitatifs que qualitatifs, qui lui permettront de définir des recommandations en matière :

- d'orientations des emplois et des métiers ;
- de priorités des actions de formation ;
- des publics prioritaires.

### **Article 22.3 | Diffusion des travaux**

Le comité paritaire de pilotage visé à l'article 18.4 du présent accord transmet à la CPNEFP un compte rendu de chacune de ses réunions, le résultat de ses analyses, travaux et études ainsi qu'un bilan annuel de ses activités.



Sous la responsabilité de la CPNEFP, les résultats des analyses menées par l'observatoire, les conclusions et recommandations qu'en tire le comité de pilotage en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur d'activité.

#### **Article 22.4 | Comité paritaire de pilotage de l'observatoire**

Le comité paritaire de pilotage, constitué par les membres de la CPNEFP, se réunit au moins une fois par an.

Pour assurer ce rôle, la CPNEFP détermine au moins une séance de travail spécifique par an ayant pour seul ordre du jour les travaux relevant de l'observatoire.

#### **Article 22.5 | Assistance technique de l'observatoire**

Par voie de convention précisant les modalités de mise en œuvre d'une assistance, l'observatoire pourra recourir aux moyens techniques, humains, logistiques mis à disposition par l'OPCO désigné par la branche.

#### **Article 22.6 | Financement**

Les travaux de l'observatoire sont financés conformément aux dispositions légales.

#### **Article 23 | La CPNEFP**

En complément des missions telles que définies par l'accord du 22 février 1996, la CPNEFP est un organe paritaire de réflexion et de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle. En matière de formation professionnelle, elle a notamment pour mission de participer à la politique de branche, en tenant compte des résultats de ses travaux en matière d'études sur l'emploi de la branche et de ceux de l'observatoire prospectif des métiers.

Elle contribue également à la définition des priorités de branche en matière de professionnalisation et de CPF et participe à la définition et à la création des formations professionnelles ou techniques spécifiques à la branche.

### **Titre V Financement de la formation professionnelle**

#### **Article 24 | Désignation de l'OPCO par la branche**

L'opérateur de compétences désigné par la branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager est l'Opcommerce.

Le financement du dispositif de formation est fixé conformément aux dispositions des articles L. 6331-1 et L. 6331-3 du code du travail.

### **Titre VI Dispositions finales**

#### **Article 25 | Portée de l'accord**

Tout accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement conclu en matière de formation professionnelle, ne peut déroger au présent accord que s'il comporte des garanties au moins équivalentes.

## **Article 26 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Les dispositions contenues dans le présent accord s'appliquent aux entreprises de moins de 50 salariés sauf pour celles pour lesquelles la loi prévoit qu'elles ne sont pas concernées.

## **Article 27 | Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans les meilleurs délais. Il se substitue à toutes les dispositions contenues dans l'accord du 17 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

## **Article 28 | Commission de suivi**

Les parties signataires s'engagent à promouvoir le présent accord et à accompagner les entreprises et les salariés dans sa mise en œuvre. À cette fin, ils décident de mettre en place une commission de suivi sous l'égide de la CPNEFP.

La commission de suivi est constituée des membres de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Elle se réunit au moins une fois par an, à l'initiative de la partie la plus diligente, et a pour missions :

- de promouvoir les dispositifs et les modalités d'accès à la formation, notamment à travers l'OPCO désigné par la branche ;
- de mener des actions d'information et de conseil nécessaires au développement de la formation dans les petites entreprises ;
- d'examiner un bilan annuel d'application de l'accord et des actions réalisées en fonction notamment des données recueillies par la section paritaire professionnelle (SPP), l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ainsi que celles apportées par le rapport de branche.

La commission de suivi peut également être sollicitée dans le cas où surviendraient des difficultés d'interprétation ou d'application du présent accord, dans les conditions prévues à l'article 42 de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

## **Article 29 | Publicité et formalités de dépôt**

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

## **Article 30 | Révision et dénonciation**

Les organisations représentatives signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision dans les conditions définies à l'article L. 2261-7 du code du travail. En tout état de cause, conformément à l'article L. 2241-6 du code du travail, dans le semestre qui précède la fin de la 3<sup>e</sup> année d'application du présent accord, les parties se rencontrent à l'effet d'en réviser le contenu, s'il y a lieu.

L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

*Fait à Paris, le 25 juin 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034 | Convention collective nationale

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

**Accord paritaire du 20 octobre 2020**  
relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire

NOR : ASET2050906M

IDCC : 1090

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

**CNPA ;**

**FNA ;**

**ASAV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC ;**

**CFE-CGC ;**

**FGMM CFDT ;**

**FO métaux ;**

**FTM CGT,**

d'autre part,

Vu l'article 1.26, a de la convention collective nationale,

Considérant la situation financière de IRP AUTO prévoyance santé, ainsi que l'évolution des paramètres gouvernant le régime de prévoyance obligatoire, tels qu'exposés notamment à la commission paritaire de l'institution,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les taux de cotisations figurant au point A « Cotisations calculées en pourcentage du salaire brut limité à quatre fois le plafond de la sécurité sociale » de l'annexe tarifaire du RPO sont affectés pour 2021 d'une décote de 25 %, chaque cotisation ainsi décotée étant arrondie au centième de pourcentage le plus proche.

## Article 2

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

*Fait à Suresnes, le 20 octobre 2020.*

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**BANQUE POPULAIRE**

**Avenant n° 1 du 17 septembre 2020**

à l'accord du 25 février 2020 relatif au régime de prévoyance  
et au régime de retraite supplémentaire collective

NOR : ASET2050898M

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

**BPCE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFTC ;**

**UNSA,**

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 Banque populaire se sont réunis afin de modifier le régime conventionnel de prévoyance et de retraite supplémentaire de la branche Banque populaire.

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 tirer les conséquences de la loi précitée, les partenaires sociaux ont décidé, pour les salariés placés en activité partielle, d'aligner l'assiette des cotisations de prévoyance et de retraite supplémentaire sur le montant de l'indemnité légale et, le cas échéant, complémentaire, d'activité partielle.

En outre, l'ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite, prise en application de la loi du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (loi PACTE) a créé de nouveaux plans d'épargne retraite, dont le plan d'épargne retraite obligatoire (PERO).

Afin de tenir compte des nouvelles évolutions législatives et réglementaires en la matière, les partenaires sociaux de la branche Banque populaire ont ouvert une négociation de révision

de l'accord du 25 février 2020. À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2020, un PERO est mis en place et se substitue au régime supplémentaire de retraite collective obligatoire à cotisations définies « RSRC » prévu par l'accord de branche Banque populaire.

## **Article 1<sup>er</sup> | Objet**

Le présent avenant a pour objet de :

- organiser le maintien des garanties de prévoyance et de retraite supplémentaire pour les salariés placés en position d'activité partielle en raison du contexte sanitaire lié au « Covid-19 »,
- mettre en place un plan d'épargne retraite obligatoire, en conformité avec les dispositions de la loi « Pacte », dans les conditions prévues ci-dessous.

Les autres termes de l'accord demeurent inchangés.

## **Section I Dispositions générales**

### **Article 2 | Durée de l'accord et date d'entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

La section II du présent avenant entre en vigueur, s'agissant :

- de l'article 5 concernant les salariés placés en position d'activité partielle, le 12 mars 2020 et cesse au 31 décembre 2020 sauf disposition légale prorogeant le dispositif de maintien des garanties de protection sociale complémentaire, auquel cas la date de cessation sera celle mentionnée dans la loi ultérieure ; et
- de l'article 6 concernant les salariés placés en position d'activité partielle, le 12 mars 2020 et cesse au 30 septembre 2020.

La section III du présent avenant entre en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2020.

### **Article 3 | Demande de révision. Dénonciation**

Les signataires de l'avenant peuvent demander la révision du présent avenant conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de 3 mois à compter de la demande de révision, les parties doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Le présent avenant est notifié par BPCE à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche Banque populaire.

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

### **Article 4 | Dépôt et publicité de l'avenant**

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé par BPCE en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.



## **Section II Dispositions applicables au maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail**

### **Article 5 | *Prévoyance. Modification de l'article 9 de l'accord de branche du 25 février 2020***

À l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 9 intitulé « Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail » est ajoutée la phrase suivante :

« Au cas particulier de l'activité partielle, l'assiette des cotisations est constituée des sommes effectivement versées au salarié (indemnité obligatoire et, le cas échéant, indemnité complémentaire), et ce quel qu'en soit le traitement social et fiscal. »

Ainsi et de manière consolidée, l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 9 de l'accord de branche intitulé « Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail » s'écrit du 12 mars 2020 au 31 décembre 2020 (et sauf disposition légale prorogeant le dispositif) :

« En application de la circulaire DSS 5B/2009/32 du 30 janvier 2009, les garanties du régime de prévoyance à cotisations définies sont maintenues à titre obligatoire aux salariés dont le contrat de travail est suspendu pour des raisons médicales ou autres et qui donne lieu à indemnisation (c'est-à-dire, maintien total ou partiel du salaire, ou indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur et versées directement par l'employeur ou par l'intermédiaire d'un tiers). Au cas particulier de l'activité partielle, l'assiette des cotisations est constituée des sommes effectivement versées au salarié (indemnité obligatoire et, le cas échéant, indemnité complémentaire), et ce quel qu'en soit le traitement social et fiscal ».

### **Article 6 | *Retraite. Modification de l'article 16 de l'accord de branche du 25 février 2020***

L'article 16 intitulé « Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail » est complété de la phrase suivante :

« Au cas particulier de l'activité partielle, l'assiette des cotisations est constituée des sommes effectivement versées au salarié (indemnité obligatoire et, le cas échéant, indemnité complémentaire), et ce quel qu'en soit le traitement social et fiscal. »

Ainsi et de manière consolidée, l'article 16 de l'accord de branche intitulé « Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail » s'écrit du 12 mars 2020 au 30 septembre 2020 :

« En application de la circulaire DSS 5B/2009/32 du 30 janvier 2009, les garanties du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies sont maintenues à titre obligatoire aux salariés dont le contrat de travail est suspendu pour des raisons médicales ou autres et qui donne lieu à indemnisation (c'est-à-dire, maintien total ou partiel du salaire, ou indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur et versées directement par l'employeur ou par l'intermédiaire d'un tiers). Au cas particulier de l'activité partielle, l'assiette des cotisations est constituée des sommes effectivement versées au salarié (indemnité obligatoire et, le cas échéant, indemnité complémentaire), et ce quel qu'en soit le traitement social et fiscal ».

*(Voir page suivante.)*

## Section III Dispositions applicables au plan d'épargne retraite obligatoire (régime « RSRC »)

### Article 7 | *Modification de la section III de l'accord de branche du 25 février 2020*

La section suivante se substitue dans toutes ses dispositions et effets à la section III « Dispositions applicables au régime supplémentaire de retraite collective obligatoire à cotisations définies (régime "RSRC") » de l'accord de branche du 25 février 2020.

#### « Section III Dispositions applicables au plan d'épargne retraite obligatoire (régime supplémentaire de retraite collective "RSRC")

L'ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite, prise en application de la loi du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (loi "Pacte") a créé de nouveaux plans d'épargne retraite, dont le plan d'épargne retraite obligatoire (PERO).

À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2020, un PERO est mis en place et se substitue au régime supplémentaire de retraite collective obligatoire à cotisations définies prévu par l'accord de branche Banque populaire.

#### Article 13 | *Salariés bénéficiaires*

Le présent accord définit un plan d'épargne retraite obligatoire (PERO), intitulé régime supplémentaire de retraite collective obligatoire ("RSRC") pour l'ensemble des salariés des entreprises visées à l'annexe 2.1 du présent accord.

Le RSRC est un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies auquel l'affiliation des salariés est obligatoire.

Les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Toutefois, chaque entreprise visée à l'annexe 2.1 du présent accord, peut prévoir des dispenses d'affiliation au régime telles que visées par l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale et les autres textes réglementaires à paraître, le cas échéant, dans les conditions régies par ces textes, sous réserve de les indiquer explicitement dans un acte juridique afférent au régime et mentionné à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (accord collectif, référendum, décision unilatérale).

L'employeur est alors tenu de gérer ces exemptions en demandant à ses salariés la production de toutes pièces justificatives telles que prévues par la réglementation. Il reste responsable de la production de ces justificatifs en cas de contrôle par les administrations fiscale et/ou sociale.

#### Article 14 | *Alimentation du RSRC*

##### Article 14.1 | Versements obligatoires

Les cotisations servant au financement du RSRC sont les suivantes :

Taux de cotisation	Part patronale	Part salariale
3,65 % du salaire	63,7 %	36,3 %

Le taux des cotisations employeur, exprimé en pourcentage, est arrondi à la 3<sup>e</sup> décimale inférieure, le complément étant à la charge du salarié.

Au titre du présent article, on entend par salaire tous les éléments de rémunération versés au salarié et soumis aux cotisations de sécurité sociale, y compris les avan-

tages en nature, à l'exclusion de toutes sommes et indemnités perçues par le salarié à l'occasion de la rupture de son contrat de travail.

Pour le calcul des cotisations, le salaire est retenu dans la limite de quatre fois le plafond de la sécurité sociale.

#### **Article 14.2 | Autres versements**

Le RSRC peut également être alimenté par :

- les versements volontaires du bénéficiaire, effectués en numéraire ;
- le transfert de droits individuels en cours de constitution issus d'un autre plan d'épargne retraite ou d'un régime de retraite supplémentaire, à savoir :
  - les versements volontaires du bénéficiaire ;
  - les sommes versées au titre de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'intéressement, ainsi que les droits inscrits au compte épargne-temps (CET) ou, en l'absence de CET dans l'entreprise, des sommes correspondant à des jours de repos non pris, dans la limite des dispositions en vigueur ; et
  - les versements obligatoires du salarié ou de l'employeur.

Dans les conditions et selon les modalités pratiques prévues par le contrat de retraite supplémentaire.

Conformément à la réglementation, le RSRC peut également être alimenté par le versement de droits inscrits au CET sous réserve que l'accord instituant le CET ait prévu expressément cette modalité d'affectation, ou en l'absence de CET dans l'entreprise, de sommes correspondant à des jours de repos non pris, dans la limite des dispositions en vigueur prévues par l'article D. 224-9 du code monétaire et financier, soit actuellement 10 jours par an.

#### **Article 15 | *Emploi des sommes versées***

Les sommes versées au RSRC sont affectées à l'acquisition d'unités de rente.

#### **Article 16 | *Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail***

À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020, sauf disposition légale prorogeant le dispositif de maintien des garanties de protection sociale complémentaire, auquel cas la date de cessation sera celle mentionnée dans la loi ultérieure, le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail est le suivant :

“En application de la circulaire DSS 5B/2009/32 du 30 janvier 2009, les garanties du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies sont maintenues à titre obligatoire aux salariés dont le contrat de travail est suspendu pour des raisons médicales ou autres et qui donne lieu à indemnisation (c'est-à-dire, maintien total ou partiel du salaire, ou indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur et versées directement par l'employeur ou par l'intermédiaire d'un tiers). Au cas particulier de l'activité partielle, l'assiette des cotisations est constituée des sommes effectivement versées au salarié (indemnité obligatoire et, le cas échéant, indemnité complémentaire), et ce quel qu'en soit le traitement social et fiscal.”

À l'issue de la période visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent article, le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail est le suivant :

“En application de la circulaire DSS 5B/2009/32 du 30 janvier 2009, les garanties du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies sont maintenues à titre obligatoire aux salariés dont le contrat de travail est suspendu pour des raisons médicales ou autres et qui donne lieu à indemnisation (c'est-à-dire, maintien total ou partiel du

saire, ou indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur et versées directement par l'employeur ou par l'intermédiaire d'un tiers)."

## **Article 17 | Prestations**

### **Article 17.1 | Prestations du régime**

Les prestations versées sont celles résultant du contrat de retraite supplémentaire souscrit en application du présent accord et dont les prestations sont résumées à l'annexe 2.2.

Elles relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur et ne sauraient, en aucun cas, constituer un engagement de l'entreprise, qui n'est tenue à l'égard des salariés, qu'au seul paiement des cotisations visées à l'article 14.1.

Les prestations seront versées et revalorisées par l'organisme assureur dans les conditions et selon les modalités prévues au contrat de retraite supplémentaire.

Dans tous les cas, les droits des salariés résultant des cotisations versées leur seront définitivement acquis, même s'ils ne terminent pas leur carrière au sein de l'entreprise.

### **Article 17.2 | Indisponibilité de principe**

Les droits viagers personnels ou le capital payable au bénéficiaire ne sont disponibles, par principe, qu'à la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse, hors cas de déblocage anticipé.

### **Article 17.3 | Modalités de délivrance des sommes**

À la date de liquidation par le bénéficiaire de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse les droits correspondants aux :

- versements obligatoires sont délivrés sous la forme d'une rente viagère ;
- autres versements sont délivrés, au choix du bénéficiaire, sous la forme d'un capital, ou d'une rente viagère. Le bénéficiaire exprime son choix quant aux modalités de délivrance des sommes susmentionnées dans les conditions prévues par le contrat de retraite supplémentaire.

### **Article 17.4 | Déblocage anticipé**

Les droits constitués dans le RSRC peuvent être, à la demande du bénéficiaire, liquidés ou rachetés avant la date de liquidation prévue à l'article 17.3 dans les conditions et modalités conformes aux dispositions en vigueur (à ce jour, l'article L. 224-4 du code monétaire et financier).

## **Article 18 | Réversion**

Lors de la liquidation de ses droits, le bénéficiaire aura le choix entre :

- une rente non réversible ;
- une rente réversible ;
- selon les modalités définies au contrat de retraite supplémentaire.

En application de l'article L. 912-4 du code de la sécurité sociale, si le salarié a fait le choix de la réversion, la pension de réversion versée en application du régime de retraite supplémentaire est partagée au moment du décès entre le conjoint survivant et le(s) conjoint(s) séparé(s) de corps ou divorcé(s) non remarié(s), la part revenant à chacun d'eux étant calculée au prorata de la durée respective de chaque mariage. Les conditions et les modalités de versement sont définies par le contrat de retraite supplémentaire.

### **Article 19 | Information**

Chaque salarié et tout nouvel embauché recevront de l'entreprise une notice d'information rédigée par l'organisme assureur, résumant les principales dispositions du régime de retraite. Toute modification du régime fera l'objet d'une actualisation de cette notice. Toute actualisation de la notice sera communiquée par l'entreprise sans délai aux assurés concernés.

À compter de la 5<sup>e</sup> année précédant la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse, le bénéficiaire du plan peut interroger par tout moyen le gestionnaire du plan afin de s'informer sur ses droits et sur les modalités de restitution de l'épargne appropriées à sa situation.

Six mois avant le début de la période susmentionnée, le gestionnaire du plan informe le bénéficiaire de cette possibilité.

### **Article 20 | Disposition complémentaire**

Conformément à l'article L. 224-6 du code monétaire et financier les modalités de changement de gestionnaire sont précisées par le contrat de retraite supplémentaire. »

L'annexe du présent avenant remplace l'annexe 2.2. de l'accord de branche du 25 février 2020.

*Fait à Paris, le 17 septembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

### « Annexe 2.2 Résumé des prestations

La prestation ne peut prendre effet avant celle de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

La prestation est servie en rente pour les droits acquis dans le compartiment "Entreprise" (C3).

La prestation peut être servie en rente et/ou en capital pour les droits acquis dans le compartiment "Versements individuels" (C1) et dans le compartiment "Épargne salariale" (C2).

Lorsqu'il s'agit d'une rente la prestation annuelle brute est égale au produit :

- du nombre de points inscrits au compte individuel du participant, éventuellement diminué ou majoré des coefficients d'anticipation ou de prorogation de la date de la liquidation de la retraite ;
- par la valeur de service du point, en vigueur le jour de la date d'effet de la liquidation.

Lorsqu'il s'agit d'un capital la prestation annuelle brute est égale à la valeur de transfert.

#### *Pension de réversion*

Au moment de la liquidation de sa retraite, le participant peut demander, au profit de son conjoint, la réversibilité de la retraite au taux de 60 % des droits servis à la date du décès.

Les droits du participant sont alors réduits définitivement par application d'un coefficient de minoration, fonction de la différence d'âge entre le participant et son conjoint.

La rente de réversion est versée au conjoint dès son 60<sup>e</sup> anniversaire.

#### *Décès du participant avant la liquidation*

En cas de décès du participant non retraité, le conjoint survivant peut bénéficier à 60 ans de 60 % des droits du participant. Ces droits sont affectés d'un coefficient de minoration, fonction de la différence d'âge entre le participant et le conjoint survivant au moment du décès.

#### *Situations particulières*

##### *Cumul emploi retraite*

En cas de reprise d'activité dans une entreprise adhérente au régime après la liquidation des droits acquis, dans le cadre du cumul emploi retraite, les cotisations versées au titre de la nouvelle activité donnent lieu à attribution de nouveaux droits.

##### *Retraite progressive*

Le participant qui demande la liquidation de sa pension vieillesse sécurité sociale et le service d'une fraction de celle-ci dans le cadre du dispositif de retraite progressive (art. L. 351-15 du code de la sécurité sociale) peut demander la liquidation de ses droits acquis au titre du RSRC.

## Entreprises branche Banque populaire

BP Alsace-Lorraine-Champagne.

BP Aquitaine-Centre-Atlantique.

BP Auvergne-Rhône-Alpes.

BP Bourgogne-Franche-Comté.

BRED

BP Grand Ouest.

BP Méditerranée.

BP Nord.

BP Occitane.

BP Rives Paris.

BP Sud.

BP Val France.

CASDEN.

Crédit Coopératif. »



Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : 1597 | **OUVRIERS**

**(Entreprises occupant plus de 10 salariés)**

**Accord du 5 octobre 2020**

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1<sup>er</sup> décembre 2020  
(Centre-Val de Loire)

NOR : ASET2050897M

IDCC : 1597

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

**CAPEB Centre ;**

**FFB Centre-Val de Loire,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO Centre ;**

**UR Centre-Val de Loire CFTD ;**

**UR CGT Centre ;**

**BATIMAT-TP CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

En application de l'article I-3 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1597), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Centre-Val de Loire.

**Article 2**

Pour la région Centre-Val de Loire, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2020 :

	Zone	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1a	Jusqu'à 3 km	0 €	0 €	9,78 €
1b	De 3 à 10 km	2,48 €	3,56 €	
2	De 10 à 20 km	4,05 €	7,49 €	
3	De 20 à 30 km	4,97 €	11,07 €	
4	De 30 à 40 km	6,24 €	15,33 €	
5	De 40 à 50 km	7,78 €	19,63 €	

### Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

### Article 4

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

### Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

*Fait à Olivet, le 5 octobre 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

**Accord du 5 octobre 2020**

relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> décembre 2020  
(Centre-Val de Loire)

NOR : ASET2050896M

IDCC : 1597

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

**CAPEB Centre ;**

**FFB Centre-Val de Loire,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO Centre ;**

**UR Centre-Val de Loire CFDT ;**

**UR CGT Centre ;**

**BATIMAT-TP CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

En application des articles XII-8 et XII-9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1597), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Centre-Val de Loire.

**Article 2**

Pour la région Centre-Val de Loire, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2020 :

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)	Taux horaire
<b>Niveau I. Ouvrier d'exécution</b>			
Position 1	150	1 539,42 €	10,15 €
Position 2	170	1 569,78 €	10,35 €
<b>Niveau II. Ouvrier professionnel</b>	185	1 618,32 €	10,67 €
<b>Niveau III. Compagnon professionnel</b>			
Position 1	210	1 736,62 €	11,45 €
Position 2	230	1 835,21 €	12,10 €
<b>Niveau IV. Maître ouvrier ou chef d'équipe</b>			
Position 1	250	1 939,86 €	12,79 €
Position 2	270	2 039,96 €	13,45 €

### Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la Profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

### Article 4

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

### Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

*Fait à Olivet, le 5 octobre 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3232 | Convention collective nationale

IDCC : 1606 | **BRICOLAGE**  
**(Vente au détail en libre-service)**

**Accord du 6 octobre 2020**  
relatif au contrat à durée déterminée

NOR : ASET2050909M

IDCC : 1606

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

**FMB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**CFDT services,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les parties signataires déclarent que le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est et doit rester la forme privilégiée d'accès à l'emploi dans la branche. Le maintien et le développement de l'emploi durable passent par cette forme de contrat. Au sein de la branche du bricolage, plus de 90 % des salariés sont en contrat à durée indéterminée et 5 % sont en CDD sur les dernières années.

Néanmoins, les parties rappellent que le recours aux contrats courts participe également au développement de l'emploi et répond à des besoins ponctuels de recrutement au sein de la branche.

Le remplacement de salariés absents et l'utilisation du contrat à durée déterminée (CDD) à cette fin, participe au maintien de bonnes conditions de travail, à la marche normale de l'entreprise, et à sa compétitivité.

De la même manière, le contrat à durée déterminée permet de répondre notamment à des périodes de forte intensité commerciale.

Les parties signataires du présent accord ont souhaité se saisir de l'opportunité offerte aux branches professionnelles depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017 de négocier sur le contrat à durée déterminée afin d'en adapter les règles pour élaborer des normes répondant aux besoins et à la réalité des entreprises, tout en garantissant la protection des salariés.

Certaines règles du contrat à durée déterminée ne sont pas adaptées à l'activité économique des entreprises de la branche du bricolage et rendent son utilisation complexe, sans pour autant protéger les salariés, voire en les privant d'opportunité d'emploi.

C'est donc afin de fluidifier le recours aux contrats à durée déterminée avec le même salarié et de lui permettre ainsi d'augmenter son employabilité, que les parties ont souhaité simplifier la succession de contrats à durée déterminée.

Dans le contexte économique et social actuel, très incertain, rendu encore plus difficile par les conséquences économiques liées à la pandémie de « Covid-19 », les parties signataires souhaitent défendre l'emploi en facilitant la conclusion de contrats de travail plutôt qu'à en dissuader, et en levant certaines restrictions existantes sur les contrats à durée déterminée.

Le contexte économique particulier et exceptionnel lié à la pandémie de « Covid-19 » rend urgent l'adoption des dispositions qui suivent afin que les entreprises soient en mesure de répondre à un potentiel rebond de la consommation dans le secteur du bricolage.

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

Le présent accord s'applique aux entreprises comprises dans le champ d'application géographique et professionnel déterminé par l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale du bricolage.

## **Article 2 | Contrat à durée déterminée**

En application de l'article L. 1242-2 du code du travail, un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit le motif pour lequel il a été conclu, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu qu'en présence d'un cas de recours autorisé par la législation ; il est régi par les règles légales en vigueur, sous réserve des particularités suivantes, qui en application de l'article L. 2253-1, 7° du code du travail se substituent aux dispositions législatives correspondantes en matière de durée du contrat, de renouvellements et de délai de carence.

### **2.1. Durée totale du contrat à durée déterminée et renouvellement**

La durée maximale du contrat à durée déterminée est celle fixée par le code du travail.

Le nombre maximal de renouvellements du contrat est fixé à trois.

### **2.2. Délai de passation pour les contrats à durée déterminée de remplacement**

Par ailleurs, concernant les contrats à durée déterminée ayant pour motif le remplacement d'un salarié absent, afin de faciliter le retour du salarié qui a été absent et l'intégration du nouveau salarié en contrat à durée déterminée, les partenaires sociaux souhaitent étendre la durée de la période de « passation » avec le salarié qui le remplace durant son absence.

Le début et le terme du contrat à durée déterminée de remplacement peuvent être avancés et/ou reportés selon le cas, dans les limites suivantes, décomptées, à partir du retour effectif du salarié remplacé ou du début de l'absence du salarié remplacé, et en fonction, pour les deux cas, de sa durée d'absence :

- pour une absence inférieure à 1 mois : 3 jours de passation maximum pour les employés, durée portée à 5 jours maximum en cas de remplacement d'un salarié agent de maîtrise ou cadre ;
- pour une absence d'un à 3 mois : 5 jours de passation maximum, durée portée à 14 jours maximum pour le remplacement d'un salarié agent de maîtrise ou cadre ;

- pour une absence au-delà de 3 mois : 10 jours de passation maximum, durée portée à 20 jours maximum en cas de remplacement d'un salarié agent de maîtrise ou cadre.

Les jours de passation sont des jours travaillés.

Ces jours de passation sont pris juste avant le départ et juste après le retour du salarié absent.

### 2.3. Délai de carence

Le délai de carence est la durée minimale séparant deux contrats à durée déterminée portant sur le même poste ou non, avec le même salarié ou un autre salarié.

Il n'est pas requis de délai de carence entre deux contrats à durée déterminée conclus au sein d'une entreprise de la branche, si les motifs de contrats successifs s'inscrivent dans des cas de recours autorisés par la loi.

En effet, le respect des motifs légaux de recours au contrat à durée déterminée et leurs durées maximales constituent une garantie suffisante de non-utilisation de ces contrats en substitution de contrats à durée indéterminée.

Le délai de carence introduit donc une complexité pour l'entreprise, notamment lorsqu'elle n'a pas la maîtrise de l'événement justifiant le recours au contrat à durée déterminée, sans apporter de garantie supplémentaire au salarié – voire peut priver un salarié ou un demandeur d'emploi de la possibilité d'effectuer des heures de travail pourtant disponibles.

### 2.4. Entretien avant la fin du contrat à durée déterminée

Les parties signataires encouragent l'employeur à s'entretenir avec les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au moins 8 jours avant la fin du contrat, afin de les informer de sa poursuite éventuelle.

### 2.5. Information sur les postes disponibles en CDI dans l'entreprise

En application de l'article L. 1242-17 du code du travail, l'employeur porte à la connaissance des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise par des contrats de travail à durée indéterminée lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà pour les salariés bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

### 2.6. Prise en compte de l'ancienneté à l'issue du CDD en cas d'embauche en CDI

En cas d'embauche d'un salarié en contrat à durée indéterminée à l'issue d'un contrat à durée déterminée, la durée du contrat à durée déterminée expiré, éventuel(s) renouvellement(s) inclus, est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté et s'impute sur la période d'essai.

Pour l'application du présent article, l'embauche en contrat à durée indéterminée est considérée comme intervenant à l'issue d'un contrat à durée déterminée si elle a lieu dans le mois calendaire suivant son expiration.

### 2.7. Indemnité de fin de contrat majorée

L'indemnité de fin de contrat, lorsqu'elle est due en application des articles L. 1243-8 et L. 1243-10 du code du travail, est majorée de 10 % pour les contrats à durée déterminée ayant été renouvelés trois fois et dont la durée totale, renouvellement inclus, est de 1 an au moins.

## Article 3 | *Contrat de travail temporaire*

Sauf disposition légale impérative contraire, les règles définies à l'article 2 relatives au contrat à durée déterminée sont applicables au contrat de travail temporaire.



## **Article 4 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

## **Article 5 | Les modalités conventionnelles de l'accord**

### **5.1. Durée de l'accord, date d'application et révision**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, il prend effet à compter de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension jusqu'au 31 décembre 2022.

Un bilan sera fait en septembre ou octobre 2021 et 2022 lors de l'examen du rapport de branche, afin d'examiner l'impact de cet accord sur l'emploi (CDD, CDI et intérim) dans la branche. Il s'agira notamment de suivre les données chiffrées habituelles relatives aux CDD et les données chiffrées nouvelles suivantes : durée moyenne des CDD, proportion de CDD conclus pour accroissement temporaire d'activité de moins de 1 mois, motifs de recours et nombre de renouvellements par contrat.

Avant l'expiration du présent accord, les parties signataires s'engagent à examiner l'opportunité de le revoir pour conclure un éventuel accord à durée indéterminée.

Il peut être révisé selon les conditions prévues à l'article 2.3.2 de la convention collective nationale du bricolage.

### **5.2. Notification, dépôt et demande d'extension**

La partie la plus diligente des organisations signataires de l'accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé après l'observation du délai d'opposition, à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties, et en un exemplaire sur support électronique. Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des magasins de bricolage et de l'aménagement de la maison (FMB) étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

*Fait à Paris, le 6 octobre 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3232 | Convention collective nationale

IDCC : **1606** | **BRICOLAGE**  
**(Vente au détail en libre-service)**

### **Accord du 6 octobre 2020**

relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion  
ou de promotion par alternance (« Pro-A »)

NOR : ASET2050921M

IDCC : 1606

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

**FMB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**CFDT services,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

En application de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses modifications législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », il a été confié aux branches professionnelles la détermination d'une liste de certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (« Pro-A »).

Ces certifications doivent respecter les critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Dans ce cadre, le présent accord détermine les certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (« Pro-A ») et les modalités d'actualisation et de mise en œuvre de cette dernière dans la branche du bricolage.

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

Le présent accord s'applique aux entreprises comprises dans le champ d'application géographique et professionnel déterminé par l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale du bricolage.

### 2.1. Public éligible

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le dispositif « Pro-A » est destiné :

- aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
- aux salariés placés en position d'activité partielle, mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Conformément à l'article L. 6324-2 du code du travail, la reconversion ou promotion par alternance concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale à un niveau déterminé par décret.

### 2.2. Durée

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les contrats conclus dans le cadre des actions de reconversion ou de promotion par alternance sont d'une durée comprise entre 6 et 12 mois qui peut être portée jusqu'à 24 mois lorsque la nature des qualifications envisagées l'exige et, pour les publics prioritaires définis par la loi, jusqu'à 36 mois.

Les actions de positionnement, d'accompagnement, d'évaluation ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat. Toutefois cette durée pourra être portée à 50 % de la durée totale du contrat lorsque l'action de formation l'exige pour atteindre les compétences visées.

Aucune durée minimale n'est applicable aux actions d'acquisition du socle de connaissances et de compétences ainsi qu'aux actions de VAE.

### 2.3. Mise en œuvre

La mise en œuvre d'une action de reconversion ou de promotion par alternance doit prévoir :

- une formation en alternance prévoyant, dans une progression pédagogique cohérente, des temps réguliers de formation alternés en centre de formation et en entreprise ;
- un avenant au contrat de travail.

L'action de reconversion ou de promotion par alternance peut être mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié, sous réserve de l'accord des deux parties.

La reconversion ou la promotion par alternance peut s'inscrire en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise mis en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre à l'initiative du salarié.

### 2.4. Critères de prise en charge financière

Les critères de prise en charge (éventuellement les salaires et les frais annexes) pour ce dispositif seront décidés par la section paritaire professionnelle (SPP) et, le cas échéant, par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEFP) de la branche, dans le cadre des règles fixées par l'OPCO de la branche.

## Article 3 | Les certifications concernées par le dispositif « Pro-A »

Les parties au présent accord ont mandaté la CPNEFP de la branche pour établir une liste de certifications professionnelles qui figure en annexe du présent accord, ainsi que la justification de ces choix au regard des critères légaux de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Elles donnent mandat à la CPNEFP de la branche pour réexaminer au moins une fois par an et faire évoluer si nécessaire la liste figurant en annexe, en fonction notamment de l'évolution des certifications et des besoins en compétences des salariés, dans le cadre légal et réglementaire du dispositif « Pro-A ».

Afin de permettre une actualisation régulière de la liste en annexe 1, les parties prévoient que toute nouvelle certification enregistrée au RNCP qui se substituerait à une certification mentionnée à la présente liste, serait prise en compte dans la liste sous son nouveau numéro de fiche RNCP et sous sa nouvelle appellation.

#### **Article 4 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

#### **Article 5 | Les modalités conventionnelles de l'accord**

##### **5.1. Durée de l'accord et date d'application**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet au lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

##### **5.2. Notification et validité de l'accord**

La partie la plus diligente des organisations signataires de l'accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité des présentes dispositions est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention collective. L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord.

Il peut être révisé selon les conditions prévues à l'article 2.3.2 de la convention collective nationale du bricolage.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues par l'article 2.3.1 de la convention collective du bricolage.

##### **5.3. Dépôt et demande d'extension**

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès de la direction générale du travail, et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

*Fait à Paris, le 6 octobre 2020.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1 Liste des certifications éligibles à la « Pro-A »

Métiers	Sanction	Libellé	Fiche RNCP	Niveau
Agent logistique	CAP	Opérateur/opératrice logistique	22689	3
	BEP	Logistique et transport	7387	3
	Titre professionnel	Cariste d'entrepôt	34857	3
	Titre professionnel	Agent magasinier	1852	3
	Titre professionnel	Préparateur de commandes en entrepôt	34860	3
	Bac pro	Logistique	1120	4
Responsable d'équipe/responsable d'exploitation logistique	Titre professionnel	Technicien(ne) en logistique d'entreposage	1899	4
	DUT	Gestion logistique et transport	2462	5
	Titre professionnel	Technicien supérieur/technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique	1901	5
	BTS	Transport et prestations logistiques	12798	5
	Licence professionnelle	Management des processus logistiques (fiche nationale)	29992	6
	Titre RNCP	Responsable logistique	23939	6
	Titre RNCP	Responsable de la chaîne logistique	16886	6
	Licence professionnelle	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	29989	6
	Licence professionnelle	Logistique et pilotage des flux (fiche nationale)	29988	6
	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	15336	6

Métiers	Sanction	Libellé	Fiche RNCP	Niveau
Responsable d'équipe/responsable d'exploitation logistique	Titre RNCP	Responsable en logistique et transports	2577	6
	Titre RNCP	Responsable de production transport logistique	34190	6
Responsable QSE (qualité, sécurité environnement)	Titre RNCP	Responsable qualité sécurité environnement	16325	6
Vendeur en magasin	Bac pro	Métiers de l'accueil	32049	4
	Bac pro	Métiers du commerce et de la vente/option A animation et gestion de l'espace commercial	32208	4
	Titre professionnel	Vendeur(se)-conseil en magasin	13620	4
	Titre	Vendeur conseiller commercial	23932	4
	Titre professionnel	Responsable de rayon	1893	4
	BTS	Management commercial opérationnel	34031	5
	BTS	Négociation et digitalisation de la relation client	34030	5
	BTS	BTS technico-commercial	4617	5
	Titre professionnel	Manager d'unité marchande	32291	5
	Titre	Gestionnaire d'unité commerciale option généraliste, option spécialisée	23827	5
	DUT	Techniques de commercialisation	2927	5
	Titre RNCP	Gestionnaire de l'administration des ventes et de la relation commerciale	28662	5
	Mention complémentaire	Vendeur conseil en produits techniques pour l'habitat	21466	4
Manager/responsable de magasin	Titre RNCP	Manager de rayon	34558	5
	Titre RNCP	Chargé(e) de clientèle	34809	5
	Licence professionnelle	Commerce et distribution	29740	6
	Licence professionnelle	Management et gestion des organisations (fiche nationale)	30086	6
	Titre	Responsable de la distribution	27365	6

Métiers	Sanction	Libellé	Fiche RNCP	Niveau
	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la distribution	19369	6
	Titre	Responsable du développement de l'unité commerciale	26187	6
	Titre	Responsable marketing et commercial	18000	6
	Titre	Responsable du développement commercial	13596	6
	Titre	Responsable de centre de profit en distribution	29441	6
	Titre RNCP	Responsable en développement marketing et vente	19384	6
	Titre RNCP	Manager commerce Retail	34329	6
Employé de commerce	CAP	Employé de commerce multispécialités	684	3
	Titre RNCP	Employé polyvalent du commerce et de la distribution	28736	3
	Titre professionnel	Employé de commerce en magasin	8812	3
	Titre RNCP	Décorateur Merchandiser	23872	5
Visual Merchandiser	Titre RNCP	Visual Merchandiser	23651	5
Responsable Merchandiser	Titre RNCP	Responsable Visual Merchandiser	23970	6
UX Designer	Titre RNCP	Développeur web/développeur web et web mobile	13595	5
	Licence professionnelle	Métiers du numérique : conception rédaction et réalisation Web (fiche nationale)	29971	6
	Titre RNCP	Concepteur de projets en design et arts graphiques, options : design graphique, design numérique, design d'espace, design produits, design de mode, illustration et animation	30719	6
	Titre RNCP	Concepteur designer graphique	31185	6
	Titre RNCP	Manager des opérations logistiques internationales	14528	7
Responsable d'équipe/responsable d'exploitation logistique	Titre RNCP	Manager de la Supply chain et achats (MS)	32227	7
	Titre RNCP	Manager achats et Supply chain	26146	7
	Titre RNCP	Manager des achats et de la chaîne logistique – Supply chain (MS)	26948	7



Métiers	Sanction	Libellé	Fiche RNCP	Niveau
	Titre RNCP	Manager de la chaîne logistique et achats (MS)	23011	7
	Titre RNCP	Manager transport, logistique et commerce international	27048	7
	Master	Gestion de production, logistique, achats (fiche nationale)	34032	7
Manager/responsable de magasin	Master	Marketing, vente	31501	7
	Titre RNCP	Manager du développement commercial	11541	7
	Titre RNCP	Manager marketing data et commerce électronique (MS)	30417	7
	Titre RNCP	Manager dirigeant	30814	7
	Titre RNCP	Manager marketing direct et commerce électronique (MS)	21775	7
Data Analyst/Data Miner	Titre ingénieur	Diplôme d'ingénieur de l'École internationale des sciences du traitement de l'information – spécialité génie mathématique.	8987	7
	Licence professionnelle	Métiers du décisionnel et de la statistique (fiche nationale)	29969	6
Développeur	Titre d'ingénieur	Architecte logiciel -développeur(euse) d'applications	9874	7
	Titre RNCP	Développeur(euse) d'applications Full Stack	28194	6
	Titre RNCP	Lead développeur(euse) – Lead Developer	28719	7
	Titre RNCP	Développeur(euse) Full Stack Big Data	32123	7
Analyst Test et validation	Licence professionnelle	Métiers de l'informatique : conception, développement et test de logiciels	29966	6
Administrateur d'infrastructures/systèmes et réseaux	Titre RNCP	Administrateur de réseaux informatiques et sécurité des systèmes d'information et de communication	31954	5
	Licence professionnelle	Réseaux et télécommunications réseaux et génie informatique	7512	6

## **Annexe 2 Informations relatives aux choix permettant de justifier les certifications professionnelles retenues pour les actions de reconversion ou de promotion par alternance (« Pro-A »)**

Le commerce de détail et la distribution, dont le secteur du bricolage et de l'aménagement de la maison, sont impactés par les acteurs de la vente en ligne (GAFA, Pure Player...) et doivent s'adapter en relevant plusieurs défis afin de renforcer leur compétitivité et préserver ainsi l'emploi sur le territoire national. Dans un environnement de plus en plus concurrentiel, les magasins de bricolage le renforcement des compétences de leurs salariés devient un atout indispensable pour permettre aux magasins de bricolage de s'adapter à la mutation de la relation client.

L'étude EDEC signée le 3 octobre 2017<sup>[1]</sup> relative aux impacts de la transition numérique sur les entreprises du commerce menée par l'observatoire prospectif du commerce sous l'égide du ministère du travail, a, entre autres, mis en exergue trois domaines sur lesquels le renforcement des compétences devient un enjeu prioritaire afin d'éviter leur obsolescence :

### ■ La gestion de la relation client :

- maîtriser les nouveaux codes de la relation client ;
- maîtriser les outils numériques ;
- mieux appréhender le client en établissant une relation client plus approfondie et plus personnalisée ;
- capter et appréhender les nouveaux consommateurs qui découvrent l'univers du bricolage ;
- s'adapter aux nouvelles exigences et aux évolutions des attentes des clients (accueil, conseil et relationnel plus poussés et personnalisés) et des modes d'achats ;
- fluidifier et personnaliser le parcours client ;
- développer l'information et le conseil technique au client ;
- mieux communiquer et interagir avec ses communautés de clients, notamment à travers les réseaux sociaux.

### ■ L'optimisation de la chaîne logistique :

- optimiser les approvisionnements et la gestion des flux logistiques dans une logique de développement durable et de responsabilité environnementale ;
- sécuriser la chaîne logistique en minimisant les risques naturels, sociaux, économiques ;
- utiliser de nouveaux outils de supervision et de pilotage ;
- intégrer la chaîne logistique dans la relation client au niveau des magasins de bricolage.

### ■ Le management de proximité :

- faire évoluer le rôle d'animation des managers pour accompagner les évolutions des organisations et leurs adaptations au changement ;
- adapter les modes de management et les conditions de travail aux nouvelles attentes des salariés et aux besoins des entreprises ;

[1] L'accord-cadre de l'EDEC commerce est disponible à l'adresse suivante : [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/edec\\_commerce\\_et\\_distribution.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/edec_commerce_et_distribution.pdf) et les études réalisées dans le cadre de l'EDEC commerce sont téléchargeables à l'adresse suivante : <https://www.lopcommerce.com/branche-professionnelle/observatoire-prospectif-du-commerce/panoramas-et-etudes-de-branche/>.

- sécuriser les parcours professionnels en misant sur la formation et en accompagnant le développement des compétences des salariés.

Ce renforcement en compétences, pour sécuriser les parcours professionnels, est d'autant plus important que le commerce est un secteur jeune et intégrateur sur le marché du travail, favorisant l'insertion. Cela justifie l'acquisition de compétences de base « cœur de métier » délivrées par les premiers niveaux de certifications professionnelles.

Par ailleurs, le développement omni-canal des entreprises nécessite un développement et un renforcement des compétences dans les métiers de la Data. Ces métiers prennent une place croissante dans l'analyse des données afin d'optimiser les parcours utilisateurs et les ventes.

Les entreprises doivent en outre renforcer l'attractivité de leurs magasins physiques, où la recherche d'expérience unique vécue en magasin devient un élément clé de fréquentation, et donc de dynamisme économique. Ces nouvelles exigences impacteront directement les activités relatives au merchandising.

Pour répondre à ces enjeux socio-économiques majeurs, et prévenir de l'obsolescence des compétences des salariés, la branche du bricolage a constitué sa liste de certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » à partir de quatre grandes familles de métiers stratégiques dans le commerce pour lesquels le renforcement et l'acquisition de compétences nouvelles sont nécessaires :

- la vente : employé de commerce/vendeur, conseiller vente/manager d'un point de vente, responsable de magasin/animateur de réseau ;
- la logistique et la sécurité : agent logistique, préparateur de commandes, réceptionnaire/responsable d'équipe logistique/responsable d'exploitation logistique/responsable qualité sécurité environnement ;
- le merchandising : Responsable Merchandiser/Visual Merchandiser/Merchandiser ;
- la Data et les systèmes informatiques : UX Designer/Data Analyst, Data Miner/développeur/Analyst Test et validation/administrateur d'infrastructures/systèmes et réseaux.

Brochure n° 3232 | Convention collective nationale

IDCC : 1606 | **BRICOLAGE**  
**(Vente au détail en libre-service)**

**Avenant du 6 octobre 2020**  
relatif au contingent d'heures supplémentaires

NOR : ASET2050912M

IDCC : 1606

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

**FMB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**CFDT services,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les parties signataires souhaitent augmenter le nombre d'heures du contingent d'heures supplémentaires pour l'adapter à la durée légale du travail qui a évolué depuis sa fixation initiale. Ils souhaitent par ailleurs aménager le régime de bonification de ces heures supplémentaires.

Les parties signataires souhaitent donner à cet avenant un caractère temporaire de manière à en mesurer l'impact, avant de décider de reconduire les dispositions ci-après pour une durée indéterminée.

**Article 1<sup>er</sup> | Objet et présentation de l'avenant**

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions de la convention collective du bricolage relatives au contingent d'heures supplémentaires et au régime de bonification des heures supplémentaires.

Les modifications apportées concernent l'article 6.4.2 de la convention collective et l'article 1.4.1 de l'accord du 23 juin 2000 relatif à l'application de la réduction et de l'aménagement du temps de travail.

## **Article 2 | Modification de l'article 6.4.2 « Heures supplémentaires »**

L'article 6.4.2 de la convention collective nationale du bricolage est remplacé par la rédaction suivante :

### **« 6.4.2. Heures supplémentaires**

Conformément à l'article D. 3121-24 du code du travail, il est prévu un contingent d'heures supplémentaires de 220 heures par an et par salarié.

Les heures supplémentaires sont effectuées à l'initiative de l'employeur. À compter de la 131<sup>e</sup> heure, elles sont effectuées sur demande de l'employeur et avec l'accord du salarié.

Les heures supplémentaires sont accomplies, dans la limite du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après information du comité social et économique lorsqu'il existe.

Les heures supplémentaires sont accomplies, au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après avis du comité social et économique lorsqu'il existe. »

## **Article 3 | Modification de l'article 1.4.1 « Heures supplémentaires » de l'accord du 23 juin 2000**

L'article 1.4.1 de l'accord du 23 juin 2000 est remplacé par la rédaction suivante :

### **« 1.4.1. Régime de bonification et de majoration des heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires, accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée à l'article L. 3121-27 ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement majoré, au choix du salarié. Cette majoration est de 25 % pour chacune des 8 premières heures supplémentaires et de 50 % pour les heures suivantes. »

## **Article 4 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

## **Article 5 | Les modalités conventionnelles de l'accord**

### **5.1. Durée de l'accord, date d'application, suivi**

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, il prend effet à compter de sa signature jusqu'au 31 décembre 2022.

Un bilan sera fait en septembre ou octobre 2021 et 2022 lors de l'examen du rapport de branche, afin d'examiner l'impact de cet accord sur les heures supplémentaires dans la branche. Il s'agira notamment de suivre les données chiffrées habituelles relatives aux heures supplémentaires et les données chiffrées nouvelles suivantes : nombre moyen d'heures supplémentaires par salarié à temps complet selon la taille de l'entreprise.

Avant l'expiration du présent avenant, les parties signataires s'engagent à examiner l'opportunité de le revoir pour conclure un éventuel avenant à durée indéterminée.

## 5.2. Notification, dépôt et demande d'extension

La partie la plus diligente des organisations signataires de l'avenant notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé après l'observation du délai d'opposition, à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties, et en un exemplaire sur support électronique. Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des magasins de bricolage et de l'aménagement de la maison (FMB) étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

*Fait à Paris, le 6 octobre 2020.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 1<sup>er</sup> juillet 2020**  
relatif au contrat d'opération ou de chantier

NOR : ASET2050907M

IDCC : 2494

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

**FNSCCM ;**

**SNEC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFTC ;**

**FNSM CGT,**

d'autre part,

**Préambule**

Dans un contexte socio-économique particulièrement difficile, la question de l'accès à l'emploi doit être centrale. Le taux de chômage élevé que connaît la France impose de mettre en œuvre les conditions permettant aux entreprises d'anticiper et de s'adapter de façon simple, rapide, et sécurisée au marché.

La situation de crise engendrée par l'épidémie de « Covid-19 » a révélé notamment la fragilité du secteur maritime dans son ensemble.

Le contrat à durée indéterminée continue d'être valorisé comme un contrat de nature à favoriser la sécurité de l'emploi et la productivité dans le cadre d'une relation contractuelle à long terme. Or, nous assistons au développement d'une précarisation du marché de l'emploi matérialisée par le recours à des contrats temporaires, à l'instar du contrat à durée déterminée. Cette précarisation est contraire au progrès social et économique symbolisé par l'embauche en contrat à durée indéterminée.

La capacité de l'entreprise à embaucher des salariés se mesure au regard des risques financiers et budgétaires qu'elle est prête à prendre. Ces risques sont intimement liés aux règles juridiques qui rendent plus difficile l'exercice de l'activité économique, notamment dans ses dimensions d'accès à l'emploi.

Pour favoriser l'accès à l'emploi et la conclusion de contrats de travail à durée indéterminée, le législateur a institué, à travers l'article 30 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017



relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, un nouveau contrat de travail dénommé « de chantier ou d'opération ».

La présente négociation entre les partenaires sociaux s'inscrit dans le cadre de cette ordonnance qui a instauré l'article L. 1223-8 du code du travail qui dispose qu'« une convention ou un accord collectif de branche étendu fixe les conditions dans lesquelles il est possible de recourir à un contrat conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération ». Le fait que les partenaires sociaux se saisissent de cette opportunité témoigne de leur capacité à élaborer des normes adaptées à la réalité professionnelle. Il témoigne par ailleurs de la pertinence et de la vitalité du dialogue social de branche et des organisations représentatives des entreprises et des salariés.

Le contrat de chantier ou d'opération est un contrat à durée indéterminée. Il a pour objectif de répondre au besoin de flexibilité et de sécurité juridique des employeurs et, par conséquent, d'accroître les embauches en contrat à durée indéterminée.

Le contrat de chantier ou d'opération est un moyen de combattre le recours à la sous-traitance et au travail indépendant en favorisant le salariat et en internalisant certaines compétences qui se développent dans le cadre de projets spécifiques. L'ambition du développement de ces contrats est de permettre aux entreprises de recruter afin de mener à bien des projets pour lesquels les figures contractuelles classiques (CDD, CDI) sont inadaptées.

Le recours aux contrats à durée indéterminée d'opération ou de chantier doit s'accompagner de garanties permettant aux salariés d'intégrer durablement l'emploi.

Il est par conséquent négocié ce qui suit :

## **Article 1<sup>er</sup> | Forme des contrats de travail**

Les partenaires sociaux conviennent de créer un nouvel article numéro 14 *bis* insérer à la suite des modalités d'embauche.

## **Article 2 | Rédaction de l'article 14 bis**

### **« Article 14 bis | Contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération**

Le contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération est un contrat de travail conclu pour la réalisation d'une mission définie, par nature temporaire, dont la durée exacte peut varier par rapport aux prévisions initiales.

En application de l'article L. 1236-8 du code du travail, la rupture du contrat de chantier ou d'opération qui intervient à la fin du chantier ou en raison de l'achèvement de l'opération réalisée constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Le contrat à durée indéterminée d'opération obéit aux règles applicables à tout contrat à durée indéterminée, sous réserve des dispositions ci-après.

#### **Entreprises concernées**

Conformément à l'article L. 1223-8 du code du travail, toute entreprise appliquant la présente convention collective nationale peut conclure un contrat de chantier ou d'opération, quelle que soit sa taille et pour l'ensemble de ses activités.

#### **Définition du chantier ou de l'opération**

Pour l'application du présent avenant, le chantier ou l'opération se caractérise par un ensemble d'actions menées en vue d'atteindre un résultat préalablement défini.

Par définition, la durée du chantier ou de l'opération ne peut pas être définie au moment de la conclusion du contrat de travail.

Le chantier ou l'opération prend fin lorsque le résultat préalablement établi est atteint.

Les missions confiées au salarié titulaire du contrat de chantier ou d'opération doivent concourir directement à la réalisation de ce chantier ou de cette opération.

En aucun cas, le contrat de chantier ou d'opération ne peut se substituer à un contrat à durée indéterminée de droit commun.

### **Conclusion du contrat de travail**

Le contrat de chantier ou d'opération est un contrat à durée indéterminée. Il est obligatoirement écrit. Sans préjudice des dispositions législatives et conventionnelles applicables à la conclusion d'un contrat de travail, notamment des mentions figurant à l'article 14 de la présente convention collective, le contrat de chantier ou d'opération mentionne nécessairement :

- son objet, par la mention "contrat de travail à durée indéterminée de chantier" ou "contrat à durée indéterminée d'opération" ;
- des informations sur le chantier ou l'opération dans le cadre duquel le contrat de travail est conclu ;
- le résultat poursuivi, dont la réalisation détermine la fin du chantier ou de l'opération ;
- la période d'essai, dont la durée et les modalités sont celles fixées à l'article 15 de la présente convention ;
- les modalités de rupture.

Un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) de droit commun de l'entreprise ne peut pas être transformé en CDI d'opération. À l'inverse, un contrat à durée indéterminée d'opération peut être transformé à tout moment en contrat à durée indéterminée de droit commun.

À ce titre, à tout moment l'employeur et le salarié peuvent s'accorder, à travers un avenant au contrat de travail, sur la conclusion d'un contrat à durée indéterminée de droit commun.

À tout moment un salarié ayant conclu un contrat de chantier ou d'opération peut demander à l'employeur la conclusion d'un contrat à durée indéterminée de droit commun.

L'employeur informe dans ce cas le salarié, pendant la durée de son contrat de chantier ou d'opération, des emplois disponibles en contrats de travail à durée indéterminée.

Si le salarié postule à un emploi à durée indéterminée, sa candidature est étudiée en priorité.

### **Rémunération**

Le salarié engagé par contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération, bénéficie, compte tenu des spécificités de ce contrat, d'une rémunération conventionnelle minimale égale au minimum hiérarchique applicable au salarié, majoré de 5 %.

### **Formation**

Le salarié titulaire du contrat de chantier ou d'opération bénéficie, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des actions de formation prévues dans le plan de développement des compétences de l'entreprise. Les salariés exerçant leur activité sur un chantier ou un projet arrivé à son terme auront prioritairement accès aux actions de formations.

Par ailleurs, en application des articles L. 4141-1 et suivants du code du travail, les entreprises organisent une formation pratique et appropriée, en matière de sécurité, au bénéfice des salariés titulaires d'un contrat de chantier ou d'opération qu'elles embauchent. Cette formation est adaptée à la nature des risques et aux types d'emplois occupés.

## **Rupture du contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération**

En application de l'article L. 1236-8 du code du travail, la rupture du contrat de chantier ou d'opération qui intervient à la fin du chantier ou une fois l'opération réalisée repose sur une cause réelle et sérieuse. Cette rupture est soumise aux dispositions des articles 1232-2 et 1232-6 du code du travail

### **Licenciement en raison de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération**

La lettre de licenciement indique notamment les éléments relatifs à la réalisation du chantier ou de l'opération visée dans le contrat de travail.

Le licenciement intervenu sur le fondement de la réalisation du chantier ou l'opération, donne lieu au versement d'une indemnité légale de licenciement dont le montant est majoré de 10 %. Cette indemnité ne peut pas être inférieure à l'indemnité conventionnelle.

### **Licenciement en raison de l'absence de réalisation ou de la cessation anticipée du chantier ou de l'opération**

Le licenciement qui intervient en raison de l'absence de réalisation du chantier ou de l'opération, soit en raison dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération ne peut pas se réaliser, soit dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération se termine avant la réalisation du résultat escompté, repose sur une cause réelle et sérieuse.

La lettre de licenciement mentionne les causes d'absence de réalisation ou de cessation anticipée du chantier ou de l'opération.

Par exception aux dispositions conventionnelles relatives à l'indemnité de licenciement, le licenciement qui intervient sur ce fondement donne droit au versement d'une indemnité de licenciement majorée de 10 % sans être inférieure à l'indemnité conventionnelle.

Cette indemnité ne peut pas être inférieure à l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail.

### **Les ruptures étrangères au chantier ou à l'opération**

Les autres cas de rupture du contrat de chantier ou d'opération (démission, licenciement, rupture conventionnelle...) obéissent aux règles de droit commun du contrat à durée indéterminée, tant légales que conventionnelles.

### **Poursuite du contrat**

En l'absence de rupture du fait de la réalisation de l'objet, la clause qui en prévoyait la possibilité devient caduque et le contrat devient un contrat à durée indéterminée de droit commun ; les règles spécifiques au contrat à durée indéterminée d'opération cessent à compter de cette date de lui être applicables.

### **Information du comité social et économique**

L'employeur qui entend recourir à un ou plusieurs contrats de chantier ou d'opération en informe et consulte le CSE, s'il existe.

L'employeur indique particulièrement la ou les activités de l'entreprise concernée.

L'employeur informe le CSE sur le nombre de contrats à durée indéterminée de chantier ou d'opération conclus, les activités concernées et les caractéristiques des chantiers ou des opérations, à l'occasion de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. »

### **Article 3 | Dispositions finales**

#### **Article 3.1 | Champ d'application**

Le présent avenant concerne les entreprises définies à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale de la coopération maritime du 7 décembre 2004.

#### **Article 3.2 | Entrée en vigueur et durée**

Le présent avenant est applicable dès sa signature.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 3.3 | Révision**

Le présent avenant peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

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

#### **Article 3.4 | Dépôt de l'avenant et extension**

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération nationale syndicale de la coopération et du crédit maritimes étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

*Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> juillet 2020.*

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES**

**Accord du 5 octobre 2020**

relatif aux modalités d'organisation de l'élection des membres  
du conseil d'administration de la CAMIEG  
(caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières)

NOR : ASET2050900M

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

**UFE ;**

**UNEMIG,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCE CFDT ;**

**FNME CGT ;**

**FNEM FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

En application des dispositions de l'article 23 du statut national du personnel des industries électriques et gazières, le présent accord fixe les modalités d'organisation de l'élection des membres du conseil d'administration de la caisse d'assurance maladie des IEG (CAMIEG). Les membres du conseil d'administration de la CAMIEG sont élus pour 6 ans.

Le vote électronique se déroulera sur une période de 3,5 jours ouvrés du lundi 21 juin 2021 à 8 heures au jeudi 24 juin 2021 à 12 heures (heures de métropole). La date limite de réception des votes par correspondance est fixée au 11 juin 2021 (cachet de la poste faisant foi) avant l'ouverture du vote électronique.

Le calendrier des opérations électorales figure en annexe 1 du présent accord.

**Article 1<sup>er</sup> | Système électoral et date du scrutin**

Pour faciliter la mise en œuvre du processus électoral, les signataires du présent accord conviennent d'organiser cette élection des membres du conseil d'administration de la CAMIEG par vote électronique et par vote par correspondance pour les pensionnés.

Pour la mise en œuvre des opérations de vote, la CAMIEG rédigera un cahier des charges. Elle choisira la société prestataire (ci-après dénommée « prestataire ») en charge de l'organisation matérielle de l'ensemble du processus électoral sur la base de ce cahier des charges.

Le système retenu sera mis en place dans le respect du principe de sécurité, tel que prévu notamment par la délibération n° 2019-053 adoptée par la commission nationale informatique et libertés en date du 25 avril 2019 et portant adoption d'une recommandation relative à la sécurité des systèmes de vote électronique.

La CAMIEG supportera l'intégralité des coûts liés à cette élection.

L'élection des membres du conseil d'administration de la caisse d'assurance maladie des IEG (CAMIEG), instituée par décret n° 2007-489 du 30 mars 2007 modifiant les articles 23, 25 et 31 du statut national du personnel des IEG, a lieu, au scrutin de liste, avec représentation proportionnelle suivant la règle dite de « la plus forte moyenne » sans panachage ni vote préférentiel. Il s'agit d'un vote à bulletin secret, pour une liste déposée (complète ou incomplète) sans radiation ni adjonction de noms.

Le scrutin se déroulera sur une période de 3,5 jours ouvrés du lundi 21 juin 2021 à 8 heures au jeudi 24 juin 2021 à 12 heures (heures de la métropole). La date limite de réception des votes par correspondance est fixée au 11 juin 2021 (cachet de la poste faisant foi) avant l'ouverture du vote électronique.

## **Article 2 | Corps électoral et constitution des listes électorales**

### **2.1. Corps électoral**

Le corps électoral comprend un collège unique, composé de l'ensemble des agents statutaires qui sont affiliés au régime spécial de sécurité sociale (sous réserve qu'ils versent les cotisations correspondant à leur situation).

La date à prendre en considération, pour l'appréciation du droit à participer au scrutin, est fixée au 28 mai 2021, sous réserve des dispositions prévues à l'article 2.2 du présent accord pour les nouveaux embauchés.

Les titulaires d'une pension de réversion, d'une pension d'orphelin du régime spécial des IEG ne font pas partie du corps électoral.

### **2.2. Constitution des listes électorales**

La CAMIEG établit la liste provisoire des électeurs au plus tard 60 jours avant l'élection soit le 22 avril 2021, sur la base de son fichier d'affiliés complété des DSN (déclaration sociale nominative) adressées par les employeurs dès l'embauche des nouveaux salariés.

Il sera rappelé à toutes les entreprises de la branche que les changements de situation des agents (notamment embauches, démissions, congés sans soldes, expatriations...) doivent être portés à la connaissance de la CAMIEG au plus près de l'événement au moyen de la DSN afin que celle-ci puisse les prendre en compte pour l'établissement de la liste électorale.

Deux types de listes sont établis :

- l'une que la CAMIEG envoie au prestataire sous format informatique normé, 60 jours avant l'élection. Cette liste mentionne notamment les noms et prénoms de tous les électeurs, leur adresse ainsi que leur qualité d'actif ou de pensionné (aux fins d'exploitation des résultats) ;
- l'autre que la CAMIEG fait figurer sur un site internet dédié. Cette liste mentionne uniquement les noms, prénoms et code postal du domicile de chaque électeur. Elle est consultable dans son intégralité par tous. Chaque électeur pourra également vérifier sa propre inscription en se connectant grâce à son numéro de sécurité sociale.

La liste provisoire des électeurs est consultable sur le site Internet dédié à compter du 22 avril 2021.

La liste des électeurs est modifiable jusqu'au 28 mai 2021 notamment par la prise en compte des DSN reçues par la CAMIEG jusqu'à cette date :

- par adjonction des affiliations et radiations du régime spécial de sécurité sociale avec une date d'effet au plus tard le 1<sup>er</sup> juin ;
- par suppression des agents statutaires qui auraient perdu leur qualité d'électeur (perte des droits civils et civiques, démission, décès, perte du bénéfice du régime spécial, etc.).

Les demandes de modifications et les réclamations relatives aux listes des électeurs sont portées jusqu'au 28 mai 2021 à la connaissance de la CAMIEG qui en informe le bureau électoral par toute personne ayant intérêt à agir.

Le 28 mai 2021, la CAMIEG adresse au prestataire les corrections effectuées sur les listes.

En tout état de cause, la direction de la CAMIEG reste seule responsable de la constitution de la liste des électeurs.

### **Article 3 | Nombre de sièges**

Le conseil d'administration de la CAMIEG est composé de vingt-cinq représentants des agents statutaires en activité ou en inactivité de service, élus sur des listes présentées par les fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche des IEG, ainsi que le cas échéant de représentants désignés en application du 4<sup>e</sup> alinéa du B de l'article 5 du décret n° 2007-489 du 30 mars 2007.

Le nombre total des représentants des agents statutaires en activité ou en inactivité de services au conseil d'administration de la CAMIEG est fixé à vingt-cinq titulaires et vingt-cinq suppléants élus pour 6 ans par les agents statutaires des IEG.

### **Article 4 | Éligibilité et listes de candidats**

#### **4.1. Conditions d'éligibilité**

Sont éligibles les agents figurant sur les listes électorales, sous réserve qu'ils aient la qualité d'agent statutaire depuis au moins 1 an à la date de dépôt des candidatures et qu'ils répondent aux conditions définies à l'article 23 du statut national du personnel des industries électriques et gazières.

Les noms des candidats titulaires et suppléants sont présentés sous forme d'une liste comprenant au maximum 50 noms (vingt-cinq titulaires et vingt-cinq suppléants). Les candidats seront élus dans l'ordre de présentation de la liste.

#### **4.2. Présentation des listes de candidats**

Ces listes de candidats transmises par les fédérations syndicales représentatives au niveau de la Branche des IEG font mention des noms, prénoms et la date de naissance de chaque candidat et :

- pour les actifs : l'entreprise d'appartenance (et, le cas échéant, l'établissement), la fonction exercée et l'ancienneté dans les IEG ;
- pour les pensionnés : la qualité de pensionné, à l'exclusion de toute autre information.

Les signataires du présent accord s'engagent à présenter des listes de candidats permettant l'égal accès des femmes et des hommes aux fonctions d'administrateurs de la CAMIEG.



Chaque liste présentée par une ou plusieurs fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche des IEG doit être revêtue de la mention de l'organisation syndicale ou des organisations dont elle émane. Des listes incomplètes peuvent être présentées.

Ces listes doivent être accompagnées d'une déclaration individuelle de candidature, établie et signée par chacun des candidats et conforme au modèle joint en annexe 2.

#### **4.3. Dépôt des listes de candidats. Profession de foi et logos**

Les listes de candidats, déclaration individuelle de candidature ainsi que les professions de foi et les logos des fédérations doivent être adressées, au plus tard le 14 avril 2021, par courrier postal par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au secrétariat de direction de la CAMIEG, à l'attention du directeur, à l'adresse suivante : 11, rue de Rosny, 93100 Montreuil-sous-Bois.

La CAMIEG vérifie la conformité des candidatures (conditions d'éligibilité et pièce à fournir) le plus rapidement possible à réception des listes de candidatures.

À cet envoi sont joints sous format électronique au secrétariat de direction de la CAMIEG (une adresse mail dédiée sera créée par CAMIEG et transmise aux fédérations) :

- les professions de foi sous format PDF accessibles sur les pages web doivent être fournies au format suivant : PDF, A4, recto/verso, couleur, sans lien hypertexte et ne dépassant pas 1 000 Ko ;
- les professions de foi jointes au matériel de VPC doivent être fournies au format suivant : PDF, A4, recto/verso, couleur.

Le logo des fédérations qui apparaîtront sur le site de vote devra être fourni en format GIF ou JPEG. Afin de concilier égalité de traitement entre les listes de candidats et les contraintes techniques, tous les logos, de taille identique, apparaîtront à l'écran au format maximum suivant : 130 x 60 pixels.

#### **4.4. Remplacement ou retrait de candidature**

Chaque liste peut être corrigée et/ou complétée via l'adresse mail dédiée par la CAMIEG, le cas échéant, par la fédération syndicale représentative qui a initialement présenté la liste, jusqu'au 15 avril 2021.

#### **4.5. Transmission au prestataire**

L'ensemble de ces éléments est ensuite transmis par la CAMIEG au prestataire le 16 avril 2021.

### **Article 5 | Affichages et information des électeurs**

Le présent accord est affiché le 2 avril 2021, par les soins de la direction des établissements ou des entreprises sur un panneau dédié à cet effet.

La période de l'élection, les modalités du vote ainsi que l'adresse de messagerie électronique du bureau électoral sont affichées par les soins des établissements ou des entreprises le 14 avril 2021 sur un panneau dédié à cet effet.

### **Article 6 | Organisation du scrutin**

#### **6.1. Organisation d'une enquête auprès des pensionnés**

Les parties signataires conviennent de l'organisation d'une enquête auprès des pensionnés ayant un compte AMELI, une adresse mail connue et valide et ayant donné leur autorisation de contact par mail.



Pour la réalisation de cette enquête, la CAMIEG établit au 31 décembre 2020 la liste « pensionnés » ayant un compte AMELI, une adresse mail connue et valide et ayant donné leur autorisation de contact par mail et leur consentement pour cette enquête.

Elle interroge au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2021 par mail aux pensionnés s'ils souhaitent voter par voie électronique.

En cas de réponse en faveur du vote électronique par le pensionné, le prestataire ne lui transmettra pas le matériel de vote par correspondance.

En l'absence de réponse sous 15 jours, le matériel de vote par correspondance leur sera adressé conformément au calendrier électoral figurant en annexe 1 du présent accord.

La restitution par la CAMIEG de cette enquête doit contenir les éléments suivants :

- le nombre de pensionnés interrogés ;
- le nombre de pensionnés ayant répondu en faveur du vote électronique ;
- le nombre de pensionnés n'ayant pas répondu à cette enquête.

Les parties signataires conviennent d'intégrer cette restitution au REX prévu à l'article 6.2 du présent accord.

En cas d'impossibilité de réalisation de cette enquête pour des raisons de protection des données personnelles (telles qu'imposées par la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés modifiée par l'ordonnance n° 2018-1125 du 12 décembre 2018 et par le décret n° 2019-539 du 29 mai 2019), le matériel de vote par correspondance sera adressé à l'ensemble des pensionnés.

## **6.2. Vote par correspondance**

Un vote par correspondance (VPC) est organisé pour les électeurs pensionnés n'ayant pas de compte AMELI avec une adresse de messagerie connue, valide et n'ayant pas autorisé le contact par mail et pour les électeurs pensionnés n'ayant pas répondu à l'enquête prévue à l'article 6.1 du présent accord.

Le retour des plis de vote par correspondance est adressé à l'adresse du prestataire.

Les plis de vote par correspondance doivent être renvoyés au plus tard le 11 juin 2021, cachet de la poste faisant foi.

La clôture du vote par correspondance interviendra le 18 juin 2021 à 14 heures par la dernière lecture des codes-barres des plis arrivés à cette date et dont le cachet de la poste est du 11 juin 2021 au plus tard.

Le vote par correspondance arrivé avant la date de clôture sera pris en compte et bloquera la possibilité d'un vote électronique ultérieur. Il ne sera pas tenu compte des plis de vote arrivant après la fermeture du vote par correspondance, le 18 juin 2021, pour quelque raison que ce soit.

L'accès aux outils numériques se généralisant, les parties signataires conviennent de la réalisation d'un REX à l'issue de cette élection pour notamment échanger sur les modalités de vote retenues par les électeurs et leur évolution par rapport aux précédentes élections des membres du conseil d'administration de la CAMIEG.

### **6.2.1. Matériel de vote par correspondance**

Le matériel de vote par correspondance prendra prioritairement la forme suivante :

- un bulletin de vote permettant le choix entre les listes candidates ;
- une feuille A4 pour les listes de candidats. L'ordre alphabétique des logos des listes candidates détermine l'ordre de présentation ;
- une enveloppe T opaque et une carte postale servant de bulletin de vote et émargement.

À défaut, le matériel de vote par correspondance prendra la forme suivante :

- un bulletin de vote permettant le choix entre les listes candidates ;
- une feuille A4 pour les listes de candidats. L'ordre alphabétique des logos des listes candidates détermine l'ordre de présentation ;
- deux enveloppes opaques :
  - l'une contenant le bulletin de vote, elle-même contenue dans l'enveloppe T de retour ;
  - l'enveloppe T de retour permettant l'émargement, par un système de codes-barres attribués de façon aléatoire par le prestataire VE de façon à garantir la sincérité du vote.

### **6.2.2. Modalités matérielles**

Le prestataire joint pour les électeurs pensionnés conformément à l'article 6.2 l'ensemble du matériel de VPC au courrier contenant les instructions de vote et les codes confidentiels pour le vote électronique.

Pour les électeurs pensionnés domiciliés hors de France métropolitaine, le prestataire adresse le matériel nécessaire au vote au plus tard le 20 mai 2021 pour tenir compte des délais d'acheminement postaux.

Pour les électeurs pensionnés domiciliés en France métropolitaine, le prestataire adresse, le 1<sup>er</sup> juin 2021, le matériel nécessaire au vote par correspondance dont il assure l'impression.

Un bon à tirer de la profession de foi et du bulletin de vote est donné à la CAMIEG par les délégués de liste désignés par chaque fédération syndicale ayant présenté une liste.

### **6.3. Recours au vote électronique**

Le scrutin a lieu sous forme de vote électronique se déroulera sur 3,5 jours du lundi 21 juin 2021 à 8 heures au jeudi 24 juin 2021 à 12 heures (heures de métropole) conformément au calendrier électoral joint en annexe 1 du présent accord.

Le cahier des charges, tel que mentionné à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, fixera notamment l'ensemble des modalités de sécurisation du scrutin électronique. En particulier, le prestataire fournit un rapport d'expertise indépendante du dispositif de vote électronique mis en place dans le cadre de ces élections, attestant d'une part de la conformité dudit dispositif aux exigences de la recommandation CNIL, et attestant d'autre part, que les procédés qu'il met en œuvre pour réaliser ces opérations électorales sont de nature à assurer, à tout moment, le respect des principes électoraux.

Le prestataire devra :

- être propriétaire de ses serveurs sur le territoire national ;
- disposer d'un site de production de secours disposant des mêmes capacités de traitement que son site de production principal et capable de reprendre l'exploitation du site principal en cas de défaillance de ce dernier.

Il devra en outre être en mesure d'organiser une élection pour environ 270 000 électeurs sur 3 jours et demi et :

- permettre l'utilisation du site 24 heures/24 sans aucune interruption ;
- permettre un nombre de connexions simultanées compatibles avec la volumétrie des électeurs et aux périodes de pointe (ouverture du scrutin et fermeture).

### **6.4. Garanties de confidentialité du vote et stockage des données pendant la durée du scrutin**

Afin de répondre aux exigences de confidentialité du vote, le flux du vote et celui de l'identification de l'électeur sont séparés. Le bulletin de vote émis par l'électeur sera ainsi crypté de façon ininterrompue dès son émission sur le bureau de vote de l'électeur et stocké dans une

urne électronique dédiée sans lien aucun avec le fichier d'authentification des électeurs. Ce circuit garantit ainsi le secret du vote et la sincérité des opérations électorales.

Le prestataire conserve sous scellés, jusqu'à l'expiration du délai de recours et, lorsqu'une action contentieuse a été engagée, jusqu'à la décision juridictionnelle devenue définitive, les fichiers supports comprenant la copie des programmes sources et des programmes exécutables, les matériels de vote, les fichiers d'émargement, de résultats et de sauvegarde.

Une fois le délai de recours contentieux passé ou une fois la décision judiciaire définitive notifiée le prestataire procède à la destruction de l'ensemble de ces fichiers.

La procédure de décompte des votes doit, si nécessaire, pouvoir être exécutée de nouveau. À l'expiration du délai de recours ou à l'intervention d'une décision juridictionnelle devenue définitive, il est demandé au prestataire de procéder à la destruction des fichiers supports, en présence des délégués de liste, qui en feront la demande.

## **6.5. Modalités d'accès au serveur de vote**

Le prestataire adresse à deux reprises selon le calendrier détaillé en annexe 1 du présent accord à chaque électeur, à son domicile, par courrier, les instructions de vote électronique, un code d'identification personnel généré de façon aléatoire par le prestataire ainsi qu'un mot de passe. Les professions de foi, répondant aux attendus techniques de l'article 4.3 sont jointes au premier envoi pour les électeurs pensionnés.

Seul le prestataire a connaissance de ce code et de ce mot de passe. Il sera également rappelé dans les courriers d'envoi que ces informations sont strictement personnelles et confidentielles.

Compte tenu des délais d'acheminement postaux pour les électeurs domiciliés hors de France Métropolitaine, l'envoi est fait de manière anticipée et en tarif rapide.

Les électeurs ont la possibilité de voter à tout moment pendant la période d'ouverture du vote électronique, à partir de n'importe quel terminal Internet, de leur lieu de travail ou de tous autres lieux offrant un accès Internet en se connectant sur le site sécurisé propre aux élections.

Pendant la période du scrutin correspondant aux heures ouvrées dans les établissements concernés, des ordinateurs avec une connexion sécurisée au site du prestataire, sont mis à la disposition des électeurs actifs, si nécessaire. Le nombre de ces ordinateurs est adapté en fonction de l'équipement informatique dont disposent déjà les salariés à leur poste de travail, de la configuration géographique de chaque unité et du retour d'expérience de l'utilisation desdits ordinateurs lors d'élections précédentes.

## **6.6. Recette du site de vote**

Une opération de recette est organisée le 9 juin 2021 avec le prestataire en présence des délégués de liste, des membres du bureau électoral et d'un représentant de la CAMIEG.

## **6.7. Bulletins de vote**

Le prestataire assure la réalisation des pages Web et notamment la présentation à l'écran des bulletins de vote.

Il procède à l'intégration dans le dispositif de vote électronique des listes de candidats conformes à celles arrêtées au paragraphe 4.3 ainsi que des professions de foi répondant aux attendus techniques de l'article 4.3.

Les listes sont présentées sur les écrans dans l'ordre alphabétique des logos des fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche des IEG.

La solution de vote doit respecter le référentiel d'accessibilité numérique permettant aux salariés mal voyants et non-voyants d'utiliser les dispositifs normalisés d'aide à la navigation sur internet :

- WCAG 2.0 *a minima* niveau A ;
- RGAA 3.0 *a minima* niveau ;
- Accessiweb HTML 5/ARIA *a minima* niveau bronze.

## **6.8. Liste d'émargement et taux de participation**

Le prestataire transmettra aux membres du bureau de vote et aux délégués de liste une clef d'accès personnelle au site sécurisé leur permettant de consulter la liste d'émargement extractible sous format Excel et l'état du taux de participation pendant la période de scrutin. La liste et l'état du taux de participation seront mis à jour une fois par jour à 10 heures.

## **Article 7 | Délégués de liste et bureau électoral**

### **7.1. Bureau électoral**

Sous la responsabilité du conseil d'administration de la CAMIEG, un bureau électoral est mis en place.

Ce bureau est constitué de :

- un représentant désigné par chaque fédération syndicale représentative au niveau de la branche des IEG
- un président désigné par le conseil d'administration de la CAMIEG.

Cette désignation par chaque fédération syndicale représentative est adressée, à l'adresse mail dédiée par la CAMIEG avant le 9 avril 2021. Le directeur de la CAMIEG en informe le président du bureau électoral au plus tard le 9 avril 2021.

La CAMIEG envoie la liste des membres du bureau électoral au prestataire le 16 avril 2021.

Le bureau électoral surveille les opérations de dépouillement du scrutin, valide les résultats et statue sur les réclamations relatives aux listes des électeurs. Son président proclame les résultats conformément aux dispositions de l'article 8.

Pour l'ensemble de ces opérations, le bureau électoral crée une adresse électronique qui sera portée à la connaissance des électeurs sur le site Internet de la CAMIEG et rappelée lors de l'affichage de l'accord.

Les membres du bureau électoral participant au processus électoral bénéficient d'un crédit d'heures de 50 heures.

### **7.2. Délégués de liste**

Chaque fédération syndicale représentative au niveau de la branche des IEG ayant déposé une liste fait connaître par mail (adresse mail dédiée par la CAMIEG) au secrétariat de direction à l'attention du directeur de la CAMIEG et au bureau électoral, au plus tard le 14 avril 2021, le nom de 2 délégués de liste qui doivent être électeurs. Ils ne doivent pas nécessairement être candidats de la liste.

Les délégués de liste sont chargés de suivre le bon déroulement des opérations. Ils donnent à la CAMIEG le bon à tirer de la profession de foi et du bulletin de vote le 22 avril 2021.

La CAMIEG envoie la liste des délégués de liste au prestataire VE le 16 avril 2021.

Les délégués de liste participant au processus électoral bénéficient d'un crédit d'heures de 50 heures.

**8.1. Clôture du vote et dépouillement**

Le 18 juin 2021 à 14 heures, le prestataire, en présence du bureau électoral, du représentant de la CAMIEG et de l'huissier, arrête la liste d'émargement des votes par correspondance et procède au blocage des codes d'accès au vote électronique des électeurs concernés.

Le bureau électoral proclame la fermeture du scrutin le 24 juin 2021 à 12 heures (heure de la métropole) et procède au dépouillement au siège de la CAMIEG situé au 11, rue de Rosny, 93100 Montreuil-sous-Bois en intégrant leur « clef d'accès électronique » dans le système de vote.

Le vote électronique est dépouillé en premier lieu.

Ensuite, pour le dépouillement du VPC, les enveloppes scellées sont remises par l'huissier au président du bureau électoral. Celui-ci fait procéder à la lecture automatisée des bulletins de vote. Le code-barres du votant correctement lu et identifié, autorise la saisie et l'incrémentation du compteur correspondant à la liste candidate choisie figurant sur le bulletin de vote.

La restitution du dépouillement doit permettre de distinguer les résultats des actifs de ceux des pensionnés pour le vote électronique et les résultats des pensionnés par VPC.

Après le dépouillement, le président du bureau électoral dresse en trois exemplaires originaux le procès-verbal des opérations conformément au modèle joint en annexe 3.

Il y porte obligatoirement les renseignements suivants :

- résultats du vote électronique : nombre d'inscrits, de votants, de bulletins blancs, des suffrages exprimés et nombre de voix obtenues par liste ;
- résultats du vote par correspondance : nombre d'inscrits, de votants, de bulletins blancs et nuls, des suffrages exprimés et nombre de voix obtenues par liste ;
- résultats globaux : nombre d'inscrits, de votants, de bulletins blancs et nuls, des suffrages exprimés et nombre de voix obtenues par listes ;
- contestations, irrégularités : mention explicite des contestations ou des irrégularités de tous ordres dont le bureau électoral a pu avoir connaissance.

En outre, il est fait mention, sous une rubrique « répartition des sièges », des données suivantes :

- quotient électoral ;
- pour chaque liste : nombre de voix recueillies, nombre de sièges attribués au quotient électoral, « à la plus forte moyenne », en totalité ;
- noms et prénoms des administrateurs élus dans l'ordre de la liste des candidats

**8.2. Mode de calcul du nombre de sièges à la plus forte moyenne**

Dans un premier temps, il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral.

Le quotient électoral est égal au nombre total de suffrages, valablement exprimés par les électeurs, divisé par le nombre de sièges à pourvoir ; cette division étant, le cas échéant, poussée jusqu'aux décimales nécessaires pour parvenir au résultat le plus juste.

S'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur le principe 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 déjà attribués à cette liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège à pourvoir est attribué à la

liste ayant la plus forte moyenne. Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges restant à pourvoir.

Si deux ou plusieurs listes ont la même moyenne et s'il ne reste qu'un siège à pourvoir, le siège restant est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux ou plusieurs listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats en présence, pris dans l'ordre des listes en concurrence.

Dans le cas où une liste incomplète obtient un nombre de sièges supérieur au nombre de candidats y figurant, les sièges non pourvus sont attribués aux autres listes, selon la règle de la plus forte moyenne indiquée ci-avant.

Les représentants titulaires sont désignés selon l'ordre de présentation de la liste sur laquelle ils sont élus. Les représentants suppléants sont désignés selon l'ordre de présentation de la liste parmi les candidats venant immédiatement à la suite des candidats élus titulaires.

Conformément à l'article 23 du statut national « À l'issue du scrutin, si une ou plusieurs des 5 fédérations syndicales représentatives au sein de la branche professionnelle n'ont pas de membres élus au conseil d'administration, un siège est attribué d'office à cette ou chacune de ces fédérations et il est nommé autant de suppléants. Toutefois, si l'attribution de ce ou de ces sièges supplémentaires fait perdre la majorité absolue à la fédération syndicale qui l'a obtenue par le suffrage, le nombre de sièges nécessaires lui est attribué d'office pour la conserver et il est nommé autant de suppléants ».

En cas d'application des dispositions ci-dessus, les membres désignés pour chacune des fédérations n'ayant pas eu d'élus sont le premier de la liste électorale, titulaire, et le deuxième, suppléant, et les sièges attribués à la fédération syndicale ayant obtenu la majorité absolue le sont aux candidats dans l'ordre de la liste électorale en commençant par les titulaires.

## **Article 9 | Proclamation des résultats**

### **9.1. Proclamation des résultats**

Le bureau électoral établit le procès-verbal en trois exemplaires originaux de l'élection qui est signé par chacun de ses membres.

Le président du bureau électoral proclame ensuite les résultats et indique les noms des élus dans l'ordre de présentation des listes en fonction du nombre de sièges revenant à chaque fédération syndicale représentative au niveau de la branche des IEG.

### **9.2. Diffusion du procès-verbal du scrutin**

Un original est conservé par la direction de la CAMIEG.

Un 2<sup>e</sup> original est conservé par le conseil d'administration de la CAMIEG.

Un 3<sup>e</sup> original est adressé au SGE des IEG.

Le SGE adresse copie du procès-verbal aux entreprises de la branche, ainsi qu'aux fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche des IEG.

Le procès-verbal est porté à la connaissance du personnel, par affichage aux emplacements habituellement réservés aux avis destinés au personnel.

Le procès-verbal est affiché au siège de la CAMIEG et une copie est remise à chaque délégué de liste et à chaque membre du bureau électoral.



### 9.3. Information des pouvoirs publics

Conformément à l'article 23 du statut national du personnel des industries électriques et gazières, le conseil d'administration de la CAMIEG établit la liste des membres élus et la transmet aux ministres chargés de la sécurité sociale, du budget et de l'énergie.

### 9.4. Opérations à effectuer 15 jours après le scrutin

La CAMIEG conserve le matériel de vote jusqu'à l'expiration du délai de recours et, lorsqu'une action contentieuse a été engagée, jusqu'à la décision juridictionnelle devenue définitive. Elle procède ensuite avec le bureau électoral à la destruction des enveloppes de vote par correspondance et de leur contenu.

## Article 10 | *Litiges*

Après réclamation auprès du bureau électoral et en cas de persistance du différend, les litiges relatifs à l'ensemble des opérations électorales sont portés devant le tribunal judiciaire de Montreuil (adresse du siège de la CAMIEG) conformément à l'alinéa 6 du B, du paragraphe 4 de l'article 23 du statut national du personnel des industries électriques et gazières, soit avant le 6 juillet 2021.

## Article 11 | *Perte du mandat d'administrateur*

Les incompatibilités et les cas dans lesquels le bénéfice du mandat d'administrateur de la CAMIEG est perdu sont listés au C du paragraphe 4, du II de l'article 23 du statut national du personnel des industries électriques et gazières.

## Article 12 | *Remplacement en cas de vacance de siège*

Le processus de remplacement en cas de vacance de siège est précisé au B du paragraphe 4 du II de l'article 23 du statut national du personnel des industries électriques et gazières.

## Article 13 | *Dispositions finales*

### 13.1. Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique en France métropolitaine, dans les départements et région d'Outre-mer ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, à l'ensemble des entreprises ou organismes dont le personnel relève du statut national du personnel des industries électriques et gazières.

Eu égard à la nature du dispositif relatif aux modalités d'organisation de l'élection des membres du conseil d'administration de la CAMIEG et à son caractère général, le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des IEG, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

### 13.2. Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord, conclu pour l'élection des membres du conseil d'administration de la CAMIEG prévue du 21 au 24 juin 2021, entre en vigueur le lendemain du jour de la date de dépôt.

### 13.3. Notification, dépôt et publicité

À l'issue de la procédure de signature, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié aux fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

À l'issue d'un délai de 15 jours suivant cette notification, le présent accord fera l'objet, à l'initiative des groupements d'employeurs des industries électriques et gazières, des formalités de publicité et de dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

#### **13.4. Procédure d'extension de l'avenant**

Les signataires conviennent de demander l'extension du présent accord aux ministères chargés de la transition écologique et solidaire et du travail, dans les conditions prévues par le code de l'énergie.

*Fait à Paris, le 5 octobre 2020.*

(Suivent les signatures.)



## Annexe 1

### Calendrier électoral

Ce calendrier pourra être aménagé en fonction des contraintes techniques du prestataire retenu

Date retenue	Étape du processus électoral	Acteur
1 <sup>er</sup> trimestre 2021	Enquête auprès des pensionnés cf. article 6.1 du présent accord	CAMIEG
Le vendredi 2 avril 2021	Date limite d’affichage, par les soins des unités ou entreprises, de l’accord de branche sur un panneau dédié	Entreprises
Le vendredi 9 avril 2021	Date limite de désignation des membres du bureau électoral par les fédérations syndicales	Fédérations syndicales représentatives
Le mercredi 14 avril 2021	Date limite d’établissement de la liste électorale provisoire par la CAMIEG et mise en ligne sur un site internet dédié.	CAMIEG
	Date limite de fixation et d’affichage par les soins des établissements ou les entreprises sur les panneaux dédiés : – de la date de l’élection ; – des lieux de vote électronique ; – des jours et heures d’ouverture et de fermeture du scrutin ; – de l’adresse de messagerie électronique du bureau électoral.	
	Date limite d’envoi des listes de candidatures à la CAMIEG par les Fédérations syndicales représentatives et validation par la CAMIEG	
	Date limite d’envoi par les Fédérations syndicales représentatives de la liste des délégués de liste à la CAMIEG	
		Entreprises
		Fédérations syndicales représentatives

Date retenue	Étape du processus électoral	Acteur
Le vendredi 16 avril 2021	Date limite avant midi pour effectuer des corrections sur les listes de candidats par les fédérations syndicales représentatives et validation par la CAMIEG	CAMIEG
	Date limite d'envoi par la CAMIEG au prestataire : – des listes des candidats ; – des délégués de liste ; – des membres du bureau électoral.	
	Date d'envoi de la liste électorale provisoire au prestataire	
	Date limite de mise en ligne de la liste provisoire sur site CAMIEG	
Le jeudi 22 avril 2021	Les délégués de liste donnent à la CAMIEG le bon à tirer pour la profession de foi et les bulletins de vote	Délégués de liste
Le lundi 26 avril 2021	Bon à tirer des bulletins de vote et des professions de foi pour les VPC	CAMIEG
Le jeudi 20 mai 2021	Date limite d'envoi postal par le prestataire aux électeurs domiciliés hors de France métropolitaine : – du matériel de vote par correspondance et des codes d'accès pour le vote électronique pour les inactifs (1 <sup>er</sup> envoi codes d'accès vote électronique) ; – des codes d'accès pour le vote électronique pour les actifs (1 <sup>er</sup> envoi).	Prestataire
	Date limite d'examen par la CAMIEG des listes électorales (ajout ou retrait d'électeurs)	
	Date limite d'envoi au prestataire des corrections des listes électorales par la CAMIEG	
Le vendredi 28 mai 2021	Date limite d'envoi postal par le prestataire aux électeurs domiciliés en France métropolitaine : – du matériel de vote par correspondance et des codes d'accès pour le vote électronique pour les inactifs (1 <sup>er</sup> envoi codes d'accès vote électronique) ; – des codes d'accès pour le vote électronique pour les actifs (1 <sup>er</sup> envoi).	Prestataire
Le lundi 7 juin 2021	VPC : Lecture des codes-barres/cartes postales permettant l'établissement de la liste d'émargement mise à disposition des délégués de liste désignés	Prestataire
Le lundi 14 juin 2021		
Le vendredi 18 juin 2021		

Date retenue	Étape du processus électoral	Acteur
Le mercredi 9 juin 2021	Date limite du 2 <sup>d</sup> envoi par le prestataire des codes d'accès pour le vote électronique aux électeurs domiciliés hors de France métropolitaine	Prestataire
Le mercredi 9 juin 2021	Recette du site de vote organisée par le prestataire en présence des délégués de liste, membres du bureau électoral et un représentant de la CAMIEG	Prestataire
Le vendredi 11 juin 2021	Date limite d'envoi des plis de vote par correspondance, cachet de la poste faisant foi	Électeurs Inactifs
Le mardi 15 juin 2021	Date limite du 2 <sup>e</sup> envoi par le prestataire des codes d'accès pour le vote électronique aux électeurs domiciliés en France métropolitaine	Prestataire
Le lundi 21 juin 2021	Début du scrutin à 8 heures (heure de métropole)	
Le jeudi 24 juin 2021	Clôture du scrutin à 12 heures : dépouillement des votes exprimés, y compris ceux reçus par correspondance et proclamation des résultats	
Le mardi 06 juillet 2021	Date limite de contestations des opérations électorales devant le tribunal judiciaire de Montreuil	
Le vendredi 09 juillet 2021	Destruction du matériel de vote par correspondance si pas contentieux en cours	CAMIEG

## Annexe 2

### Modèle de déclaration individuelle de candidature Élection des membres du conseil d'administration de la CAMIEG

Je, soussigné(e),

NOM ..... , Prénoms .....

Date de naissance .....

Agent : en activité de service – en situation d'inactivité<sup>[1]</sup>

Emploi ..... (pour les agents en activité)

Service ..... (pour les agents en activité)

Entreprise ..... (pour les agents en activité)

Ancienneté dans les IEG (pour les agents en activité) :

déclare être candidat(e) à l'élection du 21 au 24 juin 2021 des membres du conseil d'administration de la CAMIEG

sur la liste (indiquer le nom de la fédération syndicale représentative) .....

.....

À ..... , le .....

Signature

[1] Rayer la mention inutile.

## Annexe 3

### Élection des membres du conseil d'administration de la CAMIEG

Scrutin du 21 au 24 juin 2021  
Procès-verbal des opérations de vote

□ □ □

#### 1. Vote électronique

	Électeurs inscrits	Votants	Bulletins blancs	Suffrages exprimés
Vote électronique	□ □ □ □ □	□ □ □ □ □	□ □ □ □ □	□ □ □ □ □

#### Répartition des suffrages exprimés

CFDT	CFE-CGC	CGT	FO
□ □ □ □ □	□ □ □ □ □	□ □ □ □ □	□ □ □ □ □

#### 2. Vote par correspondance

	Électeurs inscrits	Votants	Bulletins blancs et nuls	Suffrages exprimés
Vote par correspondance	□ □ □ □ □	□ □ □ □ □	□ □ □ □ □	□ □ □ □ □

#### Répartition des suffrages exprimés

CFDT	CFE-CGC	CGT	FO
□ □ □ □ □	□ □ □ □ □	□ □ □ □ □	□ □ □ □ □

Nombre d'enveloppes « T »

- ouvertes :
- non ouvertes :

Fait en trois exemplaires originaux à ..... , le .....

Signature des membres du bureau électoral

### 3. Résultat de l'élection

	Électeurs inscrits	Votants	Bulletins blancs et nuls	Suffrages exprimés
Ensemble des électeurs	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>

### Répartition des suffrages exprimés

	CFDT	CFE-CGC	CGT	FO
Ensemble des électeurs	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>

### Répartition des sièges

Fédérations syndicales	Au quotient électoral	À la plus forte moyenne	En totalité	Observations
CFDT				
CFE-CGC				
CGT				
FO				

Fait en trois exemplaires originaux à ....., le .....

Signature des membres du bureau électoral

## Noms des administrateurs élus

Dans l'ordre des listes, en fonction de la répartition des sièges indiquée ci-dessous :

CFDT	CFE-CGC	CGT	FO
Titulaires			
1.	1.	1.	1.
2.	2.	2.	2.
3.	3.	3.	3.
4.	4.	4.	4.
5.	5.	5.	5.
6.	6.	6.	6.
Suppléants			

Contestation. Irrégularités :

Fait en trois exemplaires originaux à ..... , le .....

Signature des membres du bureau électoral

Annexe 4

À utiliser obligatoirement pour l'envoi au SGE des IEG

Élection des membres du conseil d'administration de la CAMIEG  
Scrutin du 21 au 24 juin 2021  
Procès-verbal des opérations de vote

|||

	Électeurs inscrits	Votants	Bulletins blancs et nuls	Suffrages exprimés	Nombre de sièges	Quotient électoral
Ensemble des électeurs						

Répartition des suffrages exprimés

	CFDT	CFE-CGC	CGT	FO
Ensemble des électeurs				

Fait à ....., le .....

Signature des membres du bureau électoral



**Avenant n° 1 du 5 octobre 2020**  
à l'annexe de l'accord du 13 mars 2020  
relatif à la reconversion ou la promotion par alternance « Pro-A »

NOR : ASET2050873M

IDCC : 2691

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

**FNEP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEP CFDT ;**

**SNPEFP CGT ;**

**SNEPL CFTC ;**

**SYNEP CFE-CGC ;**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Compte tenu des demandes préalables à l'examen de la demande d'extension de l'accord « Pro-A » du 13 mars 2020, à savoir :

- découper les familles de métiers de manière un peu plus fine, qui pour certaines, sont assez larges ;
- consolider l'argumentaire concernant la forte mutation de l'activité et le risque d'obsolescence des compétences sur chacune des familles de métiers ;
- consolider le lien entre les métiers impactés par des mutations au sein des familles de métiers et les certifications que nous souhaitons rendre éligibles.

Les signataires de l'accord du 13 mars 2020 ont convenu d'un nouveau périmètre de l'annexe et le compléteront au regard des études complémentaires qui seront en cours en 2021 et de l'inscription auprès de France compétences de nouveaux CQP dédiés à la branche.

**Article 1<sup>er</sup> | Nouvelle rédaction de l'annexe**

L'annexe à l'accord du 13 mars 2020 relatif à la reconversion ou à la promotion par l'alternance (« Pro-A ») prend la nouvelle rédaction suivante :

## « Les informations relatives au choix permettant de justifier les certifications professionnelles retenues pour les actions de reconversion ou de promotion pour l'alternance dite "Pro-A" »

Dans un contexte de fortes mutations du marché du travail, le dispositif "Pro-A" permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle et leur maintien dans l'emploi.

La reconversion ou la promotion par alternance s'inscrit en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise et du compte personnel de formation (CPF). Mis en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, le dispositif "Pro-A" peut être mobilisé dans une optique d'évolution, de réorientation professionnelle ou de coconstruction de projets qualifiants entre salariés et employeurs.

Les domaines de notre activité sont en forte évolution professionnelle par l'exigence de mises à jour des pratiques et des compétences demandées au salarié, ainsi que par les obligations d'accueil de nouveaux publics : très jeunes enfants, élèves ou étudiants ayant une déficience, il s'agit :

- de l'enseignement ;
- de la pédagogie dont enfance et handicap ;
- de la formation.

En effet les établissements d'enseignement privé indépendants, leurs enseignants et personnels d'encadrement et de support pédagogique ont dû et doivent répondre aux exigences émises par le ministère de l'enseignement supérieur et par le ministère de l'éducation, à savoir notamment :

- accueillir tous les publics dont les enfants en situation de handicap :

"Permettre à l'école d'être pleinement inclusive est une ambition forte du président de la République qui a fait de la scolarisation des élèves en situation de handicap une priorité du quinquennat.

La loi n° 2019-791 pour une « école de la confiance » consacre son chapitre IV à ce sujet. L'objectif est, dans le cadre d'un service public de l'école inclusive, d'assurer une scolarisation de qualité à tous les élèves de la maternelle au lycée et la prise en compte de leurs singularités et de leurs besoins éducatifs particuliers.

Le comité national de suivi de l'école inclusive, installé par Jean-Michel Blanquer et Sophie Cluzel le 17 juillet 2019, incarne l'engagement conjoint des différents acteurs, État, collectivités territoriales et associations, dans la réalisation d'une école pour tous. Ce comité est chargé de suivre le déploiement de l'école inclusive et d'en identifier les conditions de réussite et les freins." (cf. 30 juin 2020 école inclusive du ministère de l'Éducation nationale) ;

- lutter contre l'illettrisme : une des obligations liée au caractère inclusif des écoles à laquelle l'enseignement privé participe pleinement. (cf. MEN prévention et lutte contre l'illettrisme – mai 2020) ;
- accueillir des élèves à partir de l'âge de 3 ans :

"La loi concernant l'instruction obligatoire à 3 ans a été publiée au *Journal officiel* le 28 juillet 2019. Elle s'applique à compter de la rentrée scolaire 2019.

L'obligation porte sur l'instruction et non sur la scolarisation. Le choix offert aux parents d'opter pour une instruction à domicile n'est pas remis en cause.

Tous les enfants qui atteignent l'âge de 3 ans au cours de l'année civile sont soumis à l'obligation d'instruction à compter du jour fixé pour la rentrée scolaire de l'année civile concernée."

- La volonté politique affichée de restreindre l’instruction à domicile nécessitera l’accroissement des capacités d’accueil ;
- offrir plus de place en formation par alternance et notamment en apprentissage :
  - 6 février 2020 état des lieux de l’apprentissage en France (gouvernement.fr) ;
  - MENJS octobre 2020 : se former par l’apprentissage ;
- et depuis quelques années, et obligatoirement sous pression de la “Covid-19”, les enseignements doivent pouvoir être diffusés en ligne ou transmis sous contrainte sanitaire (masque et gestes barrières).

### **Articles 31 à 36 du décret n° 2020-663 du 31 mai 2020 “Obligation d’enseignement à distance”**

MESR : (le dossier du numérique ouvert en 2015 et mis à jour en septembre 2020).

“Le numérique comme outil de rénovation des pratiques pédagogiques.

Le deuxième axe de la stratégie numérique vise à pleinement mobiliser le potentiel du numérique pour adapter les processus pédagogiques à la diversité des publics universitaires en diversifiant les méthodes pédagogiques et les modes d’accès aux contenus et services pédagogiques : accompagnement personnalisé des étudiants, cours interactifs, interaction avec les enseignants, ressources pédagogiques fiables et disponibles en tout lieu et à tout moment, etc.

Il s’agit notamment de former et d’accompagner les enseignants et les équipes pédagogiques à l’usage du numérique dans leurs pratiques et de renforcer les services d’ingénierie pédagogique dans les établissements.”

De nombreux articles de centres de recherche et de publications pédagogiques démontrent que l’enseignement à distance ou son hybridation avec les enseignements en présentiel nécessitent des compétences pédagogiques que l’ensemble des enseignants ne possède pas ou ne sait pas intégrer dans ses savoir-faire actuels.

La pédagogie de l’alternance et à distance intègre de nouveaux processus cognitifs qui doivent être mis en œuvre et pris en compte dans les diplômes des élèves et des étudiants. Ainsi, les enseignants et les responsables et assistantes pédagogiques des établissements sont confrontés à une évolution importante de leur métier qui exige une mise à jour de leurs compétences pédagogiques et organisationnelles.

Ces obligations ministérielles, correspondant aussi à une demande des parents et des étudiants entraînent une évolution, voire une révolution dans certains établissements, des organisations en matière de multimédia et de digital, tant en ce qui concerne notamment :

- la sécurisation des systèmes d’information ouverts au public ;
- l’organisation de la pédagogie numérique de l’offre à la diplomation, en passant par le suivi et l’accompagnement des élèves, des étudiants et des enseignants ;
- que la communication avec toutes les parties prenantes avec l’intégration de leurs activités dans l’internet, les Data, l’information des tiers.

Enfin il est à noter qu’“En 2019-2020, 2,73 millions d’étudiants se sont inscrits dans l’enseignement supérieur. En augmentation depuis 2008 et après une forte croissance liée à la démographie en 2018, cet effectif continue de progresser (+ 1,6 %). La hausse est particulièrement prononcée dans les écoles de commerce et en formations d’ingénieur. L’enseignement privé accueille 20,6 % des étudiants, ce qui représente 0,4 point de plus par rapport à 2018.” – site du MESR

La CPNEFP a décidé de lister les formations permettant l’obtention d’une qualification reconnue et nécessaire dans les classifications de la convention collective de branche.

Ces listes comprennent des CQP, des titres professionnels, des diplômes d'État et des RNCP, de niveau 3 à 6 et dans plusieurs domaines.

Une liste des métiers potentiellement destinataires des formations a été intégrée. Il appartiendra aux entreprises d'ouvrir la "Pro-A" à des métiers similaires mais ayant une dénomination différente, la branche couvrant notamment les établissements du pré-élémentaire au supérieur avec recherche, des établissements de l'enseignement à distance ou en alternance, mais aussi des établissements d'enseignement professionnel spécialisé. »

*(Voir page suivante.)*

## ■ Pédagogie. Enseignant. Formateur

Diplômes	Niveau	Exemple de métiers tirés de la convention collective nationale
Assistant(e) de formation	CQP	Secrétaire pédagogique Conseiller(ère) de formation Assistant(e) administratif(ve) (gestion des stages...) Conseiller(ère) de formation, chargé(e) d'études (collabore à l'élaboration des programmes ou à l'analyse des questions pédagogiques...) Conseiller(ère) d'orientation
Assistant(e) technique en milieu familial et collectif	CAP	Agent de service des classes enfantines Surveillant(e) d'externat Surveillant(e) d'internat Assistant(e) répétiteur(trice) Préparateur(trice) technique Adjoint(e) du surveillant général Préparateur(trice) de laboratoire
Petite enfance		Assistant(e) pré-élémentaire, qui exerce sous la Responsabilité d'un(e) instituteur(trice) Éducateur(rice) Moniteur(trice). Tuteur(trice)
Assistant de vie dépendance et handicap	RNCP niveau 3	Éducateur(trice) Moniteur(trice) Tuteur(trice) Adjoint(e) du surveillant général Assistant(e) sanitaire non diplômé(e)

Diplômes	Niveau	Exemple de métiers tirés de la convention collective nationale
		<p>Éducateur(trice) spécialisé(e) Psychologue assistant(e)</p>
Accompagnant éducatif petite enfance		<p>Assistant(e) pré-élémentaire, qui exerce sous la responsabilité d'un(e) instituteur(trice) Éducateur(trice) Moniteur(trice) Tuteur(trice)</p>
<p>Formateur concepteur pédagogique Formateur d'établissement d'enseignement professionnel Formateur(trice) Formateur : lutte contre l'illettrisme/français langue étrangère Formateur de l'alternance Formateur concepteur pédagogique Formateur d'établissement d'enseignement professionnel agricole</p>	RNCP niveau 5	<p>Animateur(trice)-éducateur(trice) Éducateur(trice) spécialisé(e) Tout enseignant intervenant au niveau pré-élémentaire, primaire, secondaire dont technique et professionnel Tout enseignant non permanent de l'enseignement supérieur Moniteurs techniques notamment en esthétique-cosmétique, coiffure, prothèse dentaire, cuisine, hygiène-propreté...</p>
<p>Responsable d'ingénierie pédagogique Formateur responsable pédagogique Formateur responsable de projet de formation</p>	RNCP niveau 6	<p>Éducateur (trice) spécialisés(e) Expert(e) en ingénierie pédagogique Responsable pédagogique de cycle Responsable de section, de département Adjoint(e) du directeur pédagogique</p>

## Multimédia. Digital. Web

Diplômes		Niveau	Exemple de métiers tirés de la convention collective nationale
Assistant informatique, maintenicien des systèmes et réseaux Assistant bibliothécaire – médiations numériques et culturelles (DU) DEUST – assistant microréseau logiciel (AMRL)	RNCP niveau 4	Chargé(e) des plannings (cours, salles) tenus manuellement ou informatisés Chargé(e) de la maintenance (parc informatique ou audiovisuel) Technicien(ne) de maintenance du matériel pédagogique Documentaliste Analyste-programmeur/programmeuse Développeur/développeuse en informatique Technicien réalisateur appelé à élaborer des produits (audio-vidéo) Responsable d'un service de documentation	
Expert en ingénierie digitale Responsable en stratégie digitale et gestion de projet	RNCP niveau 6	Développeur/développeuse en informatique Technicien réalisateur appelé à élaborer des produits (audio-vidéo) Expert (e) en ingénierie pédagogique Responsable pédagogique de cycle	

## **Article 2 | Dépôt**

Le présent avenant est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail.

## **Article 3 | Extension**

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

## **Article 4 | Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent avenant seront applicables à compter de la date d'extension. Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

*Fait à Paris, le 5 octobre 2020.*

(Suivent les signatures.)



**Avenant rectificatif n° 70 du 19 février 2020**

à l'avenant n° 48 du 13 mars 2015  
relatif à la mise en place d'un régime frais de santé

NOR : ASET2050901M

IDCC : 1921

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

**UNHJ ;**

**HJF ;**

**CNCJ,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**FEC FO ;**

**FNSECP CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche réunis au sein de la commission paritaire nationale de prévoyance ont souhaité faire évoluer les garanties du régime frais de santé mis en place dans la branche par l'avenant n° 48 du 13 mars 2015 afin de prendre en compte l'évolution des textes applicables en matière de contrats responsables.

Le tableau de garantie intégrant le « 100 % santé » a été repris dans l'avenant n° 64 à l'accord de branche signé en date du 28 novembre 2019 comportant des imprécisions, il est annulé et remplacé par le présent avenant rectificatif.

Deux postes de garantie ont été rectifiés conformément au tableau figurant à l'article 1<sup>er</sup> du présent avenant, il s'agit de l'optique et de l'orthodontie remboursée par la sécurité sociale : les grilles optiques sont détaillées pour chaque régime (base, option 1 et option 2) et sur le contrat de base, la prestation au titre de l'orthodontie remboursée par la sécurité sociale est de 125 % de la base de remboursement.

Les informations figurant dans le présent tableau correspondent aux remboursements appliqués depuis la mise en conformité du contrat avec les règles du « 100 % santé » soit le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

## Article 1<sup>er</sup> | Tableau des garanties

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

### « Tableau de garanties

#### Régime conventionnel de base :


Les remboursements interviennent y compris le remboursement de la Sécurité sociale dès lors qu'elle intervient.

FRAIS COUVERTS à compter du

01/01/2020

Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :

H	Frais de séjour	En établissement conventionné et non conventionné	100% BR
	Honoraires	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	150% BR
HOSPITALISATION (1)		Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	130% BR
		Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* et non conventionné	100% BR
	Forfait journalier hospitalier (2)	Non remboursé par la Sécurité sociale	100 % DE sans limitation de durée
	Chambre particulière (3)	Non remboursé par la Sécurité sociale	30€ /jour
	Lit d'accompagnant (3)	Enfant de moins de 12 ans	30€ /jour
	Allocation maternité ou adoption plénière		Néant
DENTAIRE auprès d'un professionnel	Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques		Frais réels dans la limite de la participation forfaitaire réglementaire en vigueur
	Soins et prothèses 100 % Santé**	À compter du 01/01/20 pour les couronnes et bridges et dès le 01/01/21 pour les autres prothèses du panier dentaire.	sans reste à payer (6)
	Soins	Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire	100% BR
	Prothèses autres que 100 % Santé	Prothèses dentaires à tarifs modérés remboursées par la Sécurité sociale	125% BR
		Inlay-onlay à tarifs modérés	100% BR
		Inlay-core à tarifs modérés	125% BR
		Prothèses dentaires à tarifs libres remboursées par la Sécurité sociale	125% BR
		Inlay-onlay à tarifs libres	100% BR
		Inlay-core à tarifs libres	125% BR
		Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale	125% BR reconstituée
OPTIQUE ÉQUIPEMENT (1 monture + 2 verres) Pour tous les cas de renouvellements, y compris anticipés, se référer aux Conditions générales	Implantologie	Forfait par an et par bénéficiaire	Néant
	Orthodontie (5)		
		Remboursée par la Sécurité sociale - par semestre de traitement et par bénéficiaire	125 % BR
		Non remboursée par la Sécurité sociale - par semestre de traitement et par bénéficiaire	Néant
	Équipement 100 % Santé** (classe A)		sans reste à payer (7)
		y compris prestations d'appariage pour les verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	sans reste à payer (7)
		y compris supplément pour verres avec filtres (Verres de classe A)	sans reste à payer (7)
	Équipement autre que 100 % Santé (classe B)		
		par verre *****	cf grilles optique
		par monture de lunette - par bénéficiaire dont l'âge est ≥ 16 ans*****	100 €
AIDE AUDITIVE OU ÉQUIPEMENT par oreille		par monture de lunette - par bénéficiaire dont l'âge est < 16 ans*****	80 €
	Prestation d'adaptation des verres de classe A ou B par l'opticien (examen de la réfraction et adaptation correctrice de la vue)		100% BR
	Suppléments pour les équipements de classe B (9)		100% BR
	Lentilles		
		Lentilles prescrites remboursées par la Sécurité sociale (8)	100%BR + 100 €
		Lentilles prescrites, y compris jetables, non remboursées par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire (8)	100 €
	Jusqu'au 31/12/2020 :	Appareil auditif remboursé par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	150% BR
	À compter du 01/01/2021 :	Renouvellement par appareil tous les 4 ans	
	Équipement 100 % Santé** (classe I****)		sans reste à payer (7)
	Équipement autre que 100 % Santé (classe II****)	Limité à 1700 € TTC par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité sociale	
Accessoires et fournitures		Bénéficiaire dont l'âge est ≤ 20 ans ou atteint de cécité*****	107% BR
		Bénéficiaire dont l'âge est > 20 ans	150% BR
			100% BR

 <b>SOINS COURANTS</b> auprès d'un professionnel conventionné ou non	<b>Honoraires médicaux</b>		
	<b>Consultation / visite / consultation en ligne</b>		
		<b>Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*</b>	100% BR
	chez un généraliste	<b>Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*</b>	100% BR
		<b>Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* et non conventionné</b>	100% BR
		<b>Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*</b>	120% BR
	chez un spécialiste	<b>Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*</b>	100% BR
		<b>Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* et non conventionné</b>	100% BR
	Actes techniques médicaux		<b>Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*</b>
			<b>Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*</b>
	Actes d'imagerie médicale		<b>Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*</b>
			<b>Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*</b>
	<b>Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques</b>		<b>Frais réels dans la limite de la participation forfaitaire réglementaire en vigueur</b>
	<b>Honoraires paramédicaux</b>		
	Analyses et examens de laboratoire		100% BR
	Matériel médical	Appareillage et prothèses médicales, hors aides auditives et optique	100% BR
	Frais de transport sanitaire	Ambulance, taxi conventionné - hors SMUR (4)	100% BR
	Cures thermales	Honoraires, forfaits de surveillance médicale et thermale	100% BR
		Forfait transport et hébergement thermal - forfait global annuel	100% BR
	<b>Médicaments</b>		
		Médicaments remboursés à 65%	100% BR
		Médicaments remboursés à 30%	100% BR
		Médicaments remboursés à 15%	100% BR
		Médicaments prescrits non remboursés par la Sécurité sociale et automédication sans prescription médicale - par an et par bénéficiaire	Néant
		Contraception prescrite non remboursée par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	15 €
	Médecine additionnelle et de prévention		
	Sur présentation d'une facture originale établie par le professionnel	Ostéopathe - par consultation et par bénéficiaire dans la limite de 3 séances par an	15 €
	Prestations de prévention	Prise en charge par la Sécurité sociale	100% BR

BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale. BR - SS = Base de remboursement retenue par la Sécurité sociale moins le remboursement de la Sécurité sociale. DE = Dépense Effective : montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la Sécurité sociale. TM = Ticket Modérateur : différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire d'un euro ou d'une franchise). RO = Régime obligatoire (Sécurité sociale). RC = Régime complémentaire. PMSS = Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif au 01/01/2019 : 3377 €).

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

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

\*\*\* Voir la liste réglementaire des options de la liste A et de la liste B dans les Conditions générales.

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

\*\*\*\*\* Y compris le remboursement de la Sécurité sociale.

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

(2) Hors établissements médico-sociaux (Maison d'Accueil Spécialisée, maison de retraite, EHPAD), tels que définis à l'Article L.312-1 du Code de l'action sociale et des familles.

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

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

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

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

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

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

(9) prisme incorporé, prisme souple uniquement pour les - de 6 ans, système antiplois, verres isochromes ;

(Voir page suivante.)

Grille optique régime conventionnel de base :

Régime conventionnel après réforme				
Verres	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € par verre	
UNIFOCAUX	Sphériques	SPH de - 6 à + 6	50 €	simple
		SPH < à -6 ou > à + 6	60 €	complexe
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	50 €	simple
		SPH > 0 et S ≤ + 6	60 €	simple
		SPH > 0 et S > + 6	60 €	complexe
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	60 €	complexe
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	60 €	complexe
PROGRESSIFS ET MULTIFOCAUX	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	60 €	complexe
		SPH < à -4 ou > à + 4	60 €	très complexe
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	60 €	complexe
		SPH > 0 et S ≤ + 8	60 €	complexe
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	60 €	très complexe
		SPH > 0 et S > + 8	60 €	très complexe
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	60 €	très complexe

Verre simple verre unifocal sphérique dont la sphère est comprise entre - 6,00 et + 6,00 dioptries,  
 verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre - 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries,  
 verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries.




Verre complexe verre unifocal sphérique dont la sphère est hors zone de - 6,00 à + 6,00 dioptries,  
 verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre - 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries,  
 verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est inférieure à - 6,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie,  
 verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 6,00 dioptries,  
 verre multifocal ou progressif sphérique dont la sphère est comprise entre - 4,00 et + 4,00 dioptries,  
 verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre - 8,00 et 0,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries,  
 verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries.


Verre très complexe verre multifocal ou progressif sphérique dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00 dioptries,  
 verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre - 8,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries,  
 verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est inférieure à - 8,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie,  
 verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8,00 dioptries.

(Voir page suivante.)

## Règime conventionnel option 1 :

Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :

<b>H</b>  <b>HOSPITALISATION (1)</b>	Frais de séjour	En établissement conventionné et non conventionné	200% BR
	Honoraires		
		Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	200% BR
		Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	180% BR
		Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* et non conventionné	180% BR
	Forfait journalier hospitalier (2)	Non remboursé par la Sécurité sociale	100 % DE sans limitation de durée
	Chambre particulière (3)	Non remboursé par la Sécurité sociale	60 €/jour
	Lit d'accompagnant (3)	Non remboursé par la Sécurité sociale	45 €/jour
  <b>DENTAIRE</b>  auprès d'un professionnel	Allocation maternité ou adoption plénière	Enfant de moins de 12 ans	100 €
	Participation forfaitaire	Par enfant	Frais réels
	Soins et prothèses 100 % Santé**	À compter du 01/01/20 pour les couronnes et bridges et dès le 01/01/21 pour les autres prothèses du panier dentaire.	sans reste à payer (6)
	Soins	Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire	120% BR
	Prothèses autres que 100 % Santé		
		Prothèses dentaires à tarifs modérés remboursées par la Sécurité sociale	200% BR
		Inlay-onlay à tarifs modérés	120% BR
		Inlay-core à tarifs modérés	200% BR
		Prothèses dentaires à tarifs libres remboursées par la Sécurité sociale	200% BR
		Inlay-onlay à tarifs libres	120% BR
		Inlay-core à tarifs libres	200% BR
		Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale	200% BR reconstituée
	Implantologie	Forfait par an et par bénéficiaire	150 €
	Orthodontie (5)		
		Remboursée par la Sécurité sociale - par semestre de traitement et par bénéficiaire	200 % BR
		Non remboursée par la Sécurité sociale - par semestre de traitement et par bénéficiaire	Néant
  <b>OPTIQUE</b>  <b>ÉQUIPEMENT</b> (1 monture + 2 verres)  Pour tous les cas de renouvellements, y compris anticipés, se référer aux Conditions générales	Équipement 100 % Santé** (classe A)		sans reste à payer (7)
		y compris prestations d'appairage pour les verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	sans reste à payer (7)
		y compris supplément pour verres avec filtres (Verres de classe A)	sans reste à payer (7)
	Équipement autre que 100 % Santé (classe B)		
		par verre *****	cf grilles optique
		par monture de lunettes *****	100 €
	Prestation d'adaptation des verres de classe A ou B par l'opticien (examen de la réfraction et adaptation correctrice de la vue)		100% BR
  <b>AIDE AUDITIVE OU ÉQUIPEMENT</b>  par oreille	Suppléments pour les équipements de classe B (9)		100% BR
	Lentilles		
		Lentilles prescrites remboursées par la Sécurité sociale (8)	100% BR + 150€
		Lentilles prescrites, y compris jetables, non remboursées par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire (8)	150 €
	Jusqu'au 31/12/2020 :		
		Appareil auditif remboursé par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	200% BR
	À compter du 01/01/2021 :		
	Renouvellement par appareil tous les 4 ans		
<b>Équipement 100 % Santé** (classe I***)</b>  <b>Équipement autre que 100 % Santé (classe I***)</b>		Limité à 1700 € TTC par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité sociale	sans reste à payer (7)
	Bénéficiaire dont l'âge est ≤ à 20 ans ou atteint de cécité****		114% BR
	Bénéficiaire dont l'âge est > à 20 ans		200% BR
	Accessoires et fournitures		100% BR

 <b>SOINS COURANTS</b> auprès d'un professionnel conventionné ou non	<b>Honoraires médicaux</b>		
	<b>Consultation / visite / consultation en ligne</b>		
	chez un généraliste	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	120% BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100% BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* et non conventionné	100% BR
	chez un spécialiste	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	200% BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	180% BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* et non conventionné	180% BR
	Actes techniques médicaux		Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* 120% BR Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* 100% BR
	Actes d'imagerie médicale		Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* 120% BR Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* 100% BR
	<b>Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques</b>		<b>Frais réels dans la limite de la participation forfaitaire réglementaire en vigueur</b>
	Honoraires paramédicaux		100% BR
	Analyses et examens de laboratoire		120% BR
	Matériel médical	Appareillage et prothèses médicales, hors aides auditives et optique	150% BR
	Frais de transport sanitaire	Ambulance, taxi conventionné - hors SMUR (4)	100% BR
	Cures thermales	Honoraires, forfaits de surveillance médicale et thermale	100% BR
		Forfait transport et hébergement thermal - forfait global annuel	150 €
	<b>Médicaments</b>		
		Médicaments remboursés à 65%	100% BR
		Médicaments remboursés à 30%	100% BR
		Médicaments remboursés à 15%	100% BR
		Médicaments prescrits non remboursés par la Sécurité sociale et automédication sans prescription médicale - par an et par bénéficiaire	20 €
		Contraception prescrite non remboursée par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	20 €
	Médecine additionnelle et de prévention	Ostéopathe - par consultation et par bénéficiaire dans la limite de 3 séances par an	20 €
	Sur présentation d'une facture nominale établie par le professionnel		
	Prestations de prévention	Prises en charge par la Sécurité sociale	100% BR

BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale. BR - SS = Base de remboursement retenue par la Sécurité sociale moins le remboursement de la Sécurité sociale. DE = Dépense Effective : montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la Sécurité sociale. TM = Ticket Modérateur : différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire d'un euro ou d'une franchise). RO = Régime obligatoire (Sécurité sociale). RC = Régime complémentaire. PMS = Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif au 01/01/2019 : 3377 €).

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

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

\*\*\* Voir la liste réglementaire des options de la liste A et de la liste B dans les Conditions générales.

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

\*\*\*\*\* Y compris le remboursement de la Sécurité sociale.

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

(2) Hors établissements médico-sociaux (Maison d'Accueil Spécialisée, maison de retraite, EHPAD), tels que définis à l'Article L.312-1 du Code de l'action sociale et des familles.

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

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

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

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

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

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

(9) Prisme incorporé, prisme souple uniquement pour les - de 6 ans, système antiptosis, verres isochromiques ;

(Voir page suivante.)

Grille optique régime conventionnel option 1 :

Régime conventionnel après réforme				
Verres	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € par verre	
UNIFOCAUX	Sphériques	SPH de - 6 à + 6	50 €	simple
		SPH < à -6 ou > à + 6	60 €	complexe
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	50 €	simple
		SPH > 0 et S ≤ + 6	60 €	simple
		SPH > 0 et S > + 6	60 €	complexe
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	60 €	complexe
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	60 €	complexe
PROGRESSIFS ET MULTIFOCAUX	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	75 €	complexe
		SPH < à -4 ou > à + 4	75 €	très complexe
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	75 €	complexe
		SPH > 0 et S ≤ + 8	75 €	complexe
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	75 €	très complexe
		SPH > 0 et S > + 8	75 €	très complexe
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	75 €	très complexe






Verre simple verre unifocal sphérique dont la sphère est comprise entre - 6,00 et + 6,00 dioptrie,  
 verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre - 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries,  
 verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries.

Verre complexe verre unifocal sphérique dont la sphère est hors zone de - 6,00 à + 6,00 dioptries,  
 verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre - 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries,  
 verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est inférieure à - 6,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie,  
 verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 6,00 dioptries,  
 verre multifocal ou progressif sphérique dont la sphère est comprise entre - 4,00 et + 4,00 dioptries,  
 verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre - 8,00 et 0,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries,  
 verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries.


Verre très complexe verre multifocal ou progressif sphérique dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00 dioptries,  
 verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre - 8,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries,  
 verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est inférieure à - 8,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie,  
 verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8,00 dioptries.

(Voir page suivante.)

## Régime conventionnel option 2 :

Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :		
<b>H</b> <b>HOSPITALISATION (1)</b>	Frais de séjour	En établissement conventionné et non conventionné 250% BR
	Honoraires	
	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	250% BR
	Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	200% BR
	Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* et non conventionné	200% BR
	Forfait journalier hospitalier (2)	100 % DE sans limitation de durée
	Non remboursé par la Sécurité sociale	
	Chambre particulière (3)	80 €/jour
 <b>DENTAIRE</b> auprès d'un professionnel	Non remboursé par la Sécurité sociale	
	Lit d'accompagnant (3)	60 €/jour
	Non remboursé par la Sécurité sociale	
	Enfant de moins de 12 ans	60 €/jour
	Allocation maternité ou adoption plénière	150 €
	Par enfant	
	Participation forfaitaire	Frais réels
	Soins et prothèses 100 % Santé**	À compter du 01/01/20 pour les couronnes et bridges et dès le 01/01/21 pour les autres prothèses du panier dentaire. sans reste à payer (6)
 <b>OPTIQUE</b> <b>ÉQUIPEMENT</b> (1 monture + 2 verres) Pour tous les cas de renouvellements, y compris anticipés, se référer aux Conditions générales	Soins	Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire 150% BR
	Prothèses autres que 100 % Santé	
	Prothèses dentaires à tarifs modérés remboursées par la Sécurité sociale	300% BR
	Inlay-onlay à tarifs modérés	150% BR
	Inlay-core à tarifs modérés	300% BR
	Prothèses dentaires à tarifs libres remboursées par la Sécurité sociale	300% BR
	Inlay-onlay à tarifs libres	150% BR
	Inlay-core à tarifs libres	300% BR
 <b>AIDE AUDITIVE OU ÉQUIPEMENT</b> par oreille	Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale	300% BR reconstituée
	Implantologie	Forfait par an et par bénéficiaire 300 €
	Orthodontie (5)	
	Remboursée par la Sécurité sociale - par semestre de traitement et par bénéficiaire	250% BR
	Non remboursée par la Sécurité sociale - par semestre de traitement et par bénéficiaire	200% BR
	Équipement 100 % Santé** (classe A)	sans reste à payer (7)
	y compris prestations d'appairage pour les verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	sans reste à payer (7)
	y compris supplément pour verres avec filtres (Verres de classe A)	sans reste à payer (7)
 <b>AIDE AUDITIVE OU ÉQUIPEMENT</b> par oreille	Équipement autre que 100 % Santé (classe B)	
	par verre *****	cf grilles optique
	par monture de lunettes *****	100 €
	Prestation d'adaptation des verres de classe A ou B par l'opticien (examen de la réfraction et adaptation correctrice de la vue)	100% BR
	Suppléments pour les équipements de classe B (9)	100% BR
	Lentilles	
	Lentilles prescrites remboursées par la Sécurité sociale (8)	100%BR + 200 €
	Lentilles prescrites, y compris jetables, non remboursées par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire (8)	200 €
 <b>AIDE AUDITIVE OU ÉQUIPEMENT</b> par oreille	Jusqu'au 31/12/2020 :	
	Appareil auditif remboursé par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	250% BR
	À compter du 01/01/2021 :	
	Renouvellement par appareil tous les 4 ans	
	Équipement 100 % Santé** (classe I***)	sans reste à payer (7)
	Équipement autre que 100 % Santé (classe I***)	Limité à 1700 € TTC par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité sociale
	Bénéficiaire dont l'âge est ≤ à 20 ans ou atteint de cécité****	120% BR
	Bénéficiaire dont l'âge est > à 20 ans	250% BR
<b>Accessoires et fournitures</b>		100% BR



 <b>SOINS COURANTS</b> auprès d'un professionnel conventionné ou non	<b>Honoraires médicaux</b>		
	<b>Consultation / visite / consultation en ligne</b>		
	chez un généraliste	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	150% BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	130% BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* et non conventionné	130% BR
	chez un spécialiste	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	250% BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	200% BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* et non conventionné	200% BR
	Actes techniques médicaux	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	150% BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	130% BR
	Actes d'imagerie médicale	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	150% BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	130% BR
	<b>Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques</b>		Frais réels dans la limite de la participation forfaitaire réglementaire en vigueur
	<b>Honoraires paramédicaux</b>		100% BR
	<b>Analyses et examens de laboratoire</b>		150% BR
	<b>Matériel médical</b>	Appareillage et prothèses médicales, hors aides auditives et optique	200% BR
	<b>Frais de transport sanitaire</b>	Ambulance, taxi conventionné - hors SMUR (4)	100% BR
	<b>Cures thermales</b>	Honoraires, forfaits de surveillance médicale et thermale	100% BR
		Forfait transport et hébergement thermal - forfait global annuel	200 €
	<b>Médicaments</b>		
		Médicaments remboursés à 85%	100% BR
		Médicaments remboursés à 30%	100% BR
		Médicaments remboursés à 15%	100% BR
		Médicaments prescrits non remboursés par la Sécurité sociale et automédication sans prescription médicale - par an et par bénéficiaire	40 €
		Contraception prescrite non remboursée par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	30 €
	<b>Médecine additionnelle et de prévention</b>	Ostéopathe - par consultation et par bénéficiaire dans la limite de 3 séances par an	30 €
	<b>Prestations de prévention</b>	Prises en charge par la Sécurité sociale	100% BR

BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale. BR - SS = Base de remboursement retenue par la Sécurité sociale moins le remboursement de la Sécurité sociale. DE = Dépense Effective : montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la Sécurité sociale. TM = Ticket Modérateur : différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire d'un euro ou d'une franchise). RO = Régime obligatoire (Sécurité sociale). RC = Régime complémentaire. PMSS = Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif au 01/01/2019 : 3377 €).

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

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

\*\*\* Voir la liste réglementaire des options de la liste A et de la liste B dans les Conditions générales.

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

\*\*\*\*\* Y compris le remboursement de la Sécurité sociale.

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

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

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

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

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

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

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

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

(9) prisme incorporé, prisme souple uniquement pour les - de 6 ans, système antiphtisie, verres isocroniques ;

(Voir page suivante.)

Régime conventionnel après réforme				
Verres	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € par verre	
UNIFOCAUX	Sphériques	SPH de - 6 à + 6	100 €	simple
		SPH < à -6 ou > à + 6	100 €	complexe
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	100 €	simple
		SPH > 0 et S ≤ + 6	100 €	simple
		SPH > 0 et S > + 6	100 €	complexe
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	100 €	complexe
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	100 €	complexe
PROGRESSIFS ET MULTIFOCAUX	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	145 €	complexe
		SPH < à -4 ou > à + 4	145 €	très complexe
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	145 €	complexe
		SPH > 0 et S ≤ + 8	145 €	complexe
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	145 €	très complexe
		SPH > 0 et S > + 8	145 €	très complexe
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	145 €	très complexe

Verre simple verre unifocal sphérique dont la sphère est comprise entre - 6,00 et + 6,00 dioptries,  
verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre - 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries,  
verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries.

Verre complexe verre unifocal sphérique dont la sphère est hors zone de - 6,00 à + 6,00 dioptries,  
verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre - 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries,  
verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est inférieure à - 6,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie,  
verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 6,00 dioptries,  
verre multifocal ou progressif sphérique dont la sphère est comprise entre - 4,00 et + 4,00 dioptries,  
verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre - 8,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries,  
verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries.

Verre très complexe verre multifocal ou progressif sphérique dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00 dioptries,  
verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre - 8,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries,  
verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est inférieure à - 8,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie,  
verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8,00 dioptries.

La modification du tableau de garantie intervient afin de respecter le cahier des charges du contrat responsable notamment en matière de dispositifs d'optique médicale et pour certains soins prothétiques dentaires conformément aux dispositions de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

En cas de nouvelle évolution du cahier des charges des contrats responsables, le tableau de garantie sera mis à jour automatiquement sans nécessité d'avenant au présent accord.

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

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

## Article 3 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020, il est également convenu de solliciter son extension.

## Article 4 | Notification. Dépôt. Extension

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette noti-

fication et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt puis de l'extension du présent accord.

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

*Fait à Paris, le 19 février 2020.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 72 du 25 septembre 2020**  
relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2050904M

IDCC : 1921

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

**UNHJ ;**

**HJF ;**

**CNCJ,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FNSECP CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans le cadre de la négociation sur la qualité de vie au travail dans les études, après la signature de l'accord sur la prévention et la gestion des risques psychosociaux, les partenaires sociaux des huissiers de justice ont décidé de travailler sur l'égalité entre les femmes et les hommes en application de l'article L. 2241-1 du code du travail qui dispose que les organisations liées par une convention de branche se réunissent, au moins une fois tous les 4 ans, pour négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et la violence sexuelle.

Pour mener cette négociation dont ils soulignent toute l'importance, ils ont étudié les chiffres du rapport annuel sur l'activité économique et sociale et de l'étude statistique et prospective dans la branche des huissiers de justice (OMPL-Quadra études du 20 mars 2018). Ils ont relevé qu'en 2018, 71 % des salariés des huissiers de justice étaient des femmes, réparties comme suit :

- 8,85 % de cadres, dont 60,59 % sont des femmes ;
- 9,90 % de techniciens, dont 64,58 % sont des femmes ;
- 81,25 % d'employés, dont 74,18 % sont des femmes.

La branche compte 18,63 % de salariés à temps partiel (source OMPL-Quadra études du 20 mars 2018) dont 18 % de femmes et 20 % d'hommes.

On constate que les femmes ne sont pas plus exposées au temps partiel que les hommes.

Un écart de salaire de – 5,2 % (source OMPL-Quadra études du 20 mars 2018) pour les femmes dans la catégorie non-cadre : le salaire moyen pour les hommes : 29,510 € contre 27,967 € pour les femmes (source OMPL-Quadra études du 20 mars 2018).

Un écart de salaire femme/homme plus marqué chez les cadres : les femmes cadres gagnent en moyenne – 9,1 % (Source OMPL-Quadra études du 20 mars 2018) de moins que les hommes ; le salaire moyen hommes cadres : 59,292 € contre 49,349 € pour les femmes.

Forts de ce constat, les partenaires sociaux ont souhaité susciter une prise de conscience des employeurs huissiers de Justice, rappeler les obligations légales et accompagner les études pour que soit détectée et bannie toute pratique discriminatoire, en retenant les cinq problématiques suivantes :

- le recrutement ;
- les salaires ;
- les promotions et le déroulement de carrière ;
- la formation ;
- la lutte contre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et les violences sexuelles.

## **Article 1<sup>er</sup> | Objet**

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes implique que les femmes et les hommes aient les mêmes droits et les mêmes obligations dès lors qu'ils sont placés dans des situations professionnelles identiques.

Le respect de cette égalité de traitement s'impose à l'employeur, dès la phase de recrutement et tout au long de la relation de travail.

Il est rappelé que le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un thème où l'accord de branche est prioritaire sur l'accord d'entreprise (art. L. 2253-1 du code du travail). Les finalités de cet accord sont d'une part de tenir compte des nouvelles dispositions favorisant l'ouverture de négociations au niveau des études de la branche, et d'autre part, de définir les conditions pratiques de mise en œuvre au sein de chacune d'elles.

## **Article 2 | Recrutement**

Le processus de recrutement exclut toute pratique directement ou indirectement discriminante.

Il favorise autant que possible la mixité des emplois au sein de l'office.

Il respecte les principes fondamentaux qui suivent :

- la rédaction de l'offre d'emploi doit être neutre, sans mention relative au sexe du candidat ou à sa situation de famille, ni stéréotype discriminant ou appellation de nature à dissuader l'un ou l'autre des sexes de postuler ;
- les critères qui conduisent au choix d'un candidat doivent être objectifs et se fonder notamment sur ceux définis au chapitre V à l'article 15.1 de la convention collective nationale ;
- aucun refus d'embauche ne peut être motivé par la prise en considération du sexe du candidat, de sa situation de famille ou de son état de grossesse.

La classification et la rémunération proposées à l'embauche respectent les dispositions de l'article 1.5.1 et 1.5.2 de la convention collective nationale, sans différenciation d'application fondée sur le sexe du candidat.

## **Article 3 | Salaire**

### **3.1. Principe d'égalité**

Les salariés placés dans une situation professionnelle identique doivent percevoir une rémunération identique.

Aux termes de l'article L. 3221-4 du code du travail « sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ».

Le salaire à prendre en compte pour l'application de cette règle est défini par l'article L. 3221-3 du code du travail comme étant : « le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier ».

### **3.2. Application des critères classants**

La classification des salariés telle qu'elle est prévue à l'article 1.5.1 de la convention collective nationale permet de déterminer le salaire minimum auquel le salarié peut prétendre. Cette classification est fondée sur un principe de critères classants dont l'application doit être strictement neutre.

Aucune différenciation fondée sur le sexe du salarié ne peut être opérée dans l'application de ces critères classants, tant au moment de l'embauche du salarié que tout au long de la relation de travail.

### **3.3. Offices d'au moins 50 salariés**

Les offices qui emploient au moins 50 salariés sont tenus :

- de négocier un accord sur l'égalité professionnelle ou, à défaut, d'établir un plan d'action dans les conditions prévues par la loi ;
- de mesurer la différence de rémunération entre les femmes et les hommes en application des dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Le non-respect de ces obligations entraîne l'application de pénalités légales.

## **Article 4 | Promotions et déroulement de carrière**

### **4.1. Entretien professionnel**

Tous les 2 ans, chaque salarié bénéficie d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle dans les conditions prévues à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Cet entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité, notamment à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant ou d'un congé d'adoption.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié qui permet d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;

- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

## 4.2. Travail à temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une égalité de droits avec les autres salariés et doivent notamment bénéficier des mêmes possibilités de promotion, de déroulement de carrière et de formation.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, et les salariés à temps complet, qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, ont priorité pour l'attribution d'un emploi correspondant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent, l'employeur ayant l'obligation de porter à la connaissance des salariés de l'office la liste des emplois vacants ou à créer.

Toute embauche à temps partiel doit être motivée par l'activité de l'étude et le poste concerné.

## 4.3. Maternité

Aucune salariée ne peut être pénalisée dans son évolution de carrière du fait de son état de grossesse ou de sa maternité.

La salariée bénéficie du statut protecteur prévu par la loi pendant sa grossesse et jusqu'à son retour de congé de maternité, dans les conditions prévues aux articles L. 1225-4 et suivants du code du travail.

En application de l'article L. 1225-16 du code du travail, la femme enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre I<sup>er</sup> du titre IV du livre I<sup>er</sup> de la 2<sup>e</sup> partie du code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

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

L'employeur anticipe le retour de congé de maternité de la salariée et l'accompagne dans sa reprise de travail en organisant un entretien professionnel comme prévu à l'article 4.1 ci-avant et lui assure, le cas échéant, un accès prioritaire à la formation.

En application de l'article L. 1225-26 du code du travail, la rémunération de la salariée est majorée, à la suite du congé de maternité, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles de l'étude.

#### 4.4. Parentalité

Dans les études, une attention particulière doit être portée à la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

La prise des congés liés à la vie familiale prévus par l'article 1.7.3 et 1.7.4 et 1.7.6 de la convention collective nationale et l'article L. 3142-1 du code du travail est favorisée ainsi que celle des congés de présence parentale et de proche aidant définis aux articles L. 1225-62 et L. 3142-16 du code du travail.

Sous réserve de son autorisation, le parent absent dans le cadre d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation reste destinataire des informations d'ordre général concernant l'Étude.

Afin de prendre en compte les contraintes de la vie familiale, l'employeur :

- veille à planifier les réunions durant les horaires habituels de travail des salariés concernés ;
- étudie avec attention et bienveillance les demandes présentées par les parents de jeunes enfants d'aménagement d'horaires (par exemple le jour de la rentrée scolaire) et de télétravail.

### Article 5 | *Formation*

#### 5.1. Obligations de la convention collective nationale

Il appartient à chaque employeur de proposer des actions de formation, en prenant en compte les contraintes familiales, dans des conditions qui favorisent le départ en formation du salarié, notamment en privilégiant le cas échéant des formations à distance (e-learning).

#### 5.2. Formation au retour d'un congé pour événement familial de longue durée

L'employeur organise l'entretien professionnel avec le salarié qui reprend le travail après un arrêt de longue durée lié à un événement familial et lui propose, le cas échéant, une formation.

### Article 6 | *Lutte contre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et la violence sexuelle*

L'article L. 1153-1 du code du travail dispose que :

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

Le harcèlement sexuel est un délit défini et puni dans les conditions prévues par l'article 222-33 du code pénal.

L'article L. 1142-2-1 du code du travail précise que :

« Nul ne doit subir d'agissements sexistes, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

L'employeur est tenu de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'agissements sexistes ou de violence sexuelle, d'y mettre un



terme et de les sanctionner. Une sanction spécifique à ces agissements peut être prévue dans le règlement intérieur s'il existe.

Ces actes pouvant être le fait de salariés de l'office ou de tierces personnes (client, intervenant extérieur...), l'employeur est vigilant à l'environnement de travail et aux propos tenus sur le lieu de travail.

Il communique sur sa politique en faveur de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans le respect des dispositions du code du travail.

## **Article 7 | Dispositions de suivi**

Chaque année, à l'occasion de l'étude du rapport de branche et des études initiées par la CPNEFP, les partenaires sociaux réunis en CPPNI portent une attention particulière à l'évolution des données relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes. Le cas échéant, ils transmettent à la commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des sujets d'étude destinés à approfondir leur réflexion.

## **Article 8 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux des huissiers de Justice ont considéré qu'un accord portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes applicable aux salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 dans la mesure où la branche est composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés et que l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

## **Article 9 | Champ d'application et entrée en vigueur**

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996.

## **Article 10 | Révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord pourra être dénoncé et révisé conformément à la législation sociale en vigueur.

## **Article 11 | Entrée en vigueur et formalités de dépôt.**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Son entrée en vigueur est subordonnée à son extension, laquelle sera demandée par la partie la plus diligente.

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Une version anonymisée sera également publiée dans la base des données nationale des accords collectifs.

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la réalisation de l'ensemble des formalités.

*Fait à Paris, le 25 septembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3131 | Convention collective nationale

**IDCC : 1404 | ENTREPRISES DE MAINTENANCE, DISTRIBUTION  
ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES, DE TRAVAUX PUBLICS,  
DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION, DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE  
ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM**

**Accord collectif du 18 septembre 2020**

relatif au dispositif « Pro-A »

NOR : ASET2050910M

IDCC : 1404

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

**SEDIMA ;**

**DLR ;**

**FNAR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FM CFE-CGC ;**

**FGMM CFDT ;**

**FNSM CFTC ;**

**FCM FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Face à l'évolution profonde de la diffusion du numérique dans l'économie, à laquelle les entreprises de la branche sont confrontées, les partenaires sociaux s'accordent sur l'importance de mettre en place les conditions permettant aux salariés d'accéder aux formations certifiantes éligibles au dispositif « Pro-A », et ce afin de répondre à leurs besoins en compétences et notamment d'anticiper les risques d'obsolescence de celles-ci en raison des fortes mutations de leurs activités, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, de vieillissement des effectifs et de déficit d'attractivité des métiers.

L'activité des entreprises de la branche SDLM évolue sous l'effet de différents facteurs qui se situent aussi bien au niveau des entreprises elles-mêmes, que de leurs clients :

- les matériels et équipements distribués et loués par les entreprises de la branche connaissent des évolutions technologiques qui peuvent se situer dans la continuité des équipements actuels (équipements connectés) ou en rupture (robots, cobots) ;

- de nouveaux entrants (plates-formes de mise en relation entre l’offre et la demande, plates-formes de services...) viennent se placer au cœur de la chaîne de valeur et questionnent le positionnement des acteurs traditionnels ;
- les clients des entreprises de la branche vivent des transformations liées aux nouvelles technologies dans leur activité, et leurs pratiques et leurs modes de consommation évoluent (achat en ligne, désintermédiation) ; et enfin
- les outils de travail et de gestion à disposition des entreprises de la branche connaissent eux aussi des évolutions technologiques (cloud, progiciel de gestion, site web et réseaux sociaux).

Cette transformation due à l’essor numérique impacte non seulement les activités et l’organisation du travail dans les entreprises de la branche SDLM mais aussi les métiers et les compétences de l’ensemble des services des entreprises : « Solutions techniques et activités de maintenance », « Services et fonctions logistiques », « Commercialisation des produits et services », « Gestion, administration des entreprises ».

Eu égard à ce contexte de fortes mutations du secteur, les partenaires sociaux ont jugé nécessaire de conclure un accord spécifique sur le dispositif « Pro-A » à destination des femmes comme des hommes. L’objectif, pour le salarié, est de sécuriser son parcours professionnel dans une optique d’évolution, de réorientation ou de coconstruction de projets qualifiants entre salariés et employeurs. Pour l’employeur, la « Pro-A » répond à un besoin de prévention des conséquences dues aux mutations technologiques et économiques et vise à permettre l’accès à la qualification quand l’activité est conditionnée par l’obtention d’une certification accessible uniquement en emploi, via la formation continue.

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

Le présent accord s’applique à l’ensemble des employeurs relevant du champ de la convention collective nationale brochure n° 3131 (IDCC 1404).

## **Article 2 | Objet de l’accord**

L’article 3 (période de professionnalisation) de l’accord du 2 juillet 2015 est devenu inapplicable du fait de la suppression des dispositions législatives sur ce sujet.

Le présent accord met en œuvre le dispositif « Pro-A » conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les parties signataires rappellent l’importance de la mise en œuvre de ce dispositif dans la branche SDLM qui a pour objet, par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l’expérience de :

- permettre au salarié de changer de métier ou de profession ; ou
- de bénéficier d’une promotion sociale ou professionnelle.

Il est rappelé que le dispositif de la « Pro-A » concerne les salariés visés à l’article L. 6324-1 du code du travail, en particulier les titulaires d’un contrat à durée indéterminée ou d’un contrat unique d’insertion à durée indéterminée. Ce dispositif est accessible aux salariés placés en activité partielle. En application de l’article D. 6324-1-1 du code du travail, il concerne les salariés n’ayant pas atteint un niveau de qualification correspondant au grade de la licence.

## **Article 3 | Durée du dispositif**

Les formations suivies doivent permettre d’acquérir :

- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective.

Le dispositif « Pro-A » permet d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui déjà détenu par le salarié.

Le dispositif « Pro-A » s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Le dispositif peut être prolongé jusqu'à 24 mois pour :

- les personnes qui visent une formation diplômante de type Bac pro, DUT, BTS ou licence professionnelle ;
- lorsque la nature de la qualification l'exige ;
- pour les personnes bénéficiant d'un contrat unique d'insertion ;
- pour les personnes reconnues travailleurs handicapés.

Pour les jeunes 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, elle peut être allongée à 36 mois.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent être mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise, si elle dispose d'un service de formation.

#### **Article 4 | Durée de la formation**

Les heures de formation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative :

- soit du salarié ;
- soit de l'employeur, avec l'accord écrit du salarié et dans la limite, sauf accord d'entreprise, de 30 heures par an et par salarié (si convention de forfait en jours ou en heures sur l'année : limite fixée à 2 % du forfait).

Les actions de formation :

- sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la « Pro-A » ;
- ne doivent pas être inférieures à 150 heures ;
- peuvent être portées au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires :
  - les jeunes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un 2<sup>d</sup> cycle de l'enseignement secondaire et non-titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
  - les personnes qui visent une formation diplômante de type Bac pro, DUT, BTS ou licence professionnelle ;
  - lorsque la nature de la qualification l'exige : il en est ainsi du CQP technicien de maintenance des matériels de construction et de manutention en atelier (900 heures sur 18 mois) ;
  - pour les personnes bénéficiant d'un contrat unique d'insertion ;
  - pour les personnes reconnues travailleurs en situation de handicap.

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par alternance.

Le tuteur est choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de formation poursuivi. Un tuteur ne peut pas suivre plus de 3 salariés en alternance (contrat de professionnalisation, salarié en dispositif « Pro-A », contrat d'apprentissage) et 2 s'il est lui-même employeur.

Le tuteur a notamment pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les personnes qui dans l'entreprise participent à des actions de formation ;

- d’organiser en lien avec le responsable hiérarchique l’activité de ces personnes dans l’entreprise et de contribuer à l’acquisition de connaissances, de compétences, d’aptitude professionnelle et de savoir-faire professionnel au travers d’actions formalisées en situation professionnelle ;
- de veiller au respect de leurs emplois du temps et des activités qui leur sont confiées ;
- d’assurer la liaison entre les organismes ou établissements de formation et ces personnes ;
- de participer à l’évaluation des compétences acquises.

L’avenant au contrat de travail, précisant la durée et l’objet de l’action de formation envisagée doit être déposé auprès de l’opérateur de compétences.

Lorsque les actions de formation sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l’employeur de la rémunération du salarié.

Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d’accidents du travail et de maladies professionnelles.

### **Article 5 | Liste des formations et certifications professionnelles éligibles**

Les parties signataires souhaitent faire relever du dispositif « Pro-A » les diplômes reconnus par la branche SDLM qui s’appuient sur les études de l’observatoire prospectif des métiers et qualifications dont les travaux sont indispensables pour permettre d’anticiper l’évolution des besoins en compétences (cf. annexe 1).

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les parties signataires conviennent de la liste des certifications éligibles au dispositif « Pro-A » annexée au présent accord (cf. annexe 2).

Les parties signataires ont confié à la commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle de la branche la mission de déterminer la liste détaillée des formations éligibles.

La liste des certifications et formations éligibles est actualisée régulièrement par la CPNEFP de la branche.

### **Article 6 | Prise en charge financière par l’OPCO des entreprises de proximité**

Les actions de formation professionnelle sont financées dans le cadre de l’application de l’article L. 6332-1 du code du travail.

L’opérateur de compétences pourra prendre en charge la rémunération des salariés en formation. Les frais de transport et d’hébergement sont pris en charge selon des modalités décidées au sein de l’OPCO sur proposition de la CPNEFP.

Les frais pédagogiques sont pris en charge sur la base d’un forfait horaire compris entre 9,15 € et 13 € selon les actions de formation sur proposition de la CPNEFP.

### **Article 7 | Dispositions particulières pour les TPE**

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 8 | Dispositions diverses**

À l’issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l’ensemble des organisations représentatives.

Sous réserve de l’exercice du droit d’opposition, il sera ensuite déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud’hommes de Paris et aux services centraux du ministère du travail.

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative du secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension.

Il a été conclu pour une durée indéterminée.

Toute révision et toute dénonciation sont soumises aux articles 1.21 et 1.22 de la convention collective nationale.

*Fait à Paris, le 18 septembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

## Annexes

### **Annexe 1 Liste des documents permettant l'identification des besoins de diplômes éligibles au dispositif « Pro-A »**

Rapport 2018 de la branche SDLM.

Étude relative à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), 2013.

Étude sur l'impact du numérique et des nouvelles technologies sur les métiers de la branche SDLM, 2019.

### **Annexe 2 Liste des certifications éligibles à la « Pro-A » dans la branche SDLM**

Analyse par famille de métiers des entreprises de la branche SDLM : « Solutions techniques et activités de maintenance », « Commercialisation des produits et services », « Services et fonctions logistiques ». Les activités de ces familles de métiers ont considérablement évolué sous l'effet de leur digitalisation qu'il s'agisse de la robotisation et de l'automatisation des équipements et véhicules, de l'essor du commerce en ligne et du déploiement des plates-formes de mise en relation et de services et de la digitalisation des processus et outils de travail. Ces transformations numériques induisent un accroissement des besoins en formation.

Cette analyse s'inscrit dans un contexte de conjoncture favorable malgré de forts besoins en recrutement des entreprises (6 000 emplois non délocalisables à pourvoir chaque année) :

- matériels agricoles et espaces verts (MAEV) : conjoncture favorable malgré la volatilité des prix et des marchés, concentration des acteurs (distributeurs et clients), impacts climatiques ;
- matériels construction/manutention (MCM) : conjoncture favorable car forte demande (BTP notamment), les prix restent néanmoins faibles, stabilisation des acteurs (croissance des majors de la location à l'international).

L'ensemble des secteurs de la branche SDLM fait face à :

- une pénurie de main-d'œuvre (techniciens/mécaniciens principalement, suivis des magasiniers et, dans une moindre mesure, du personnel de vente) ;
- un vieillissement des effectifs (plus d'un tiers de seniors et une ancienneté moyenne de 10,1 ans dans les entreprises adhérentes aux organisations professionnelles en 2017) ;
- un déficit d'attractivité des métiers.

*(Voir page suivante.)*



## Solutions techniques et activités de maintenance

Domaine	Liste des certifications éligibles à la Pro-A	Risques d'obsolescence des compétences en raison des fortes mutations des activités relevant du domaine considéré
Maintenance des matériels agricoles et d'espaces verts	<p>CAP « Maintenance des matériels, option A : matériels agricoles »</p> <p>CAP « Maintenance des matériels, option C : matériels d'espaces verts »</p> <p>Bac professionnel « Maintenance des matériels, option A : matériels agricoles »</p> <p>Bac professionnel « Maintenance des matériels, option C : matériels d'espaces verts »</p> <p>BTM « Mécanicien de matériels agricoles »</p> <p>BTS « Techniques et services en matériels agricoles » - TSMA</p> <p>Licence professionnelle « Manager en maintenance des matériels »</p> <p>CQP « Technicien de maintenance des matériels agricoles »</p> <p>CQP « Monteur en installation de traite »</p> <p>CQP « Technicien SAV en automatisme d'installation de traite »</p> <p>Titre professionnel « Mécanicien réparateur de matériels agricoles et d'espaces verts, option machinisme agricole »</p> <p>Titre professionnel « Mécanicien réparateur de matériels agricoles et d'espaces verts, option parcs et jardins »</p> <p>Titre professionnel « Technicien de maintenance d'engins et de matériels « machinisme agricole »</p>	<p>La <b>robotisation des agroéquipements, l'électronique embarquée et le développement de l'agriculture de précision et de l'agriculture numérique</b> (outils d'aide à la décision (OAD), irrigation de précision, capteurs, etc.) induisent une complexification des pannes et donc une montée en compétences. Parallèlement, une moindre importance des activités de traitement des pannes donc de diagnostic est observée en faveur de la réparation par <b>remplacement pièce à pièce</b> en amont des pannes et de <b>l'entretien courant</b>.</p> <p>Le métier fait face à une <b>demande croissante</b> pour des matériels embarquant davantage de technologies et services numériques.</p> <p>A noter que pour le secteur des espaces verts, on assiste depuis plusieurs années à une explosion de la demande pour les <b>engins robotisés ou automatisés</b>, notamment pour les <b>produits à batterie</b> ; ce qui implique une montée en compétences des métiers de la maintenance des matériels d'espaces verts.</p> <p>Par ailleurs, la traite fait partie des secteurs les plus demandeurs en <b>matériels robotisés / automatisés compte tenu des travaux répétitifs</b>. Selon une enquête Axema, la gestion laitière représenterait 20% du total des robots en 2035. La constante évolution des matériels induit inévitablement le développement de compétences.</p> <p>La montée en puissance de la donnée technique via la gestion et la valorisation des data collectées amènent les techniciens de maintenance à s'orienter vers une activité de <b>maintenance prédictive</b> et donc à renforcer dans leur activité la part dédiée au <b>conseil</b> et à la <b>relation client</b>.</p> <p>La gestion optimisée de la chaîne logistique, l'économie de fonctionnalité, les échanges sur les équipements auto-construits, « sécuriconception », équipements polyvalents ou reconfigurables, etc. induisent une <b>innovation organisationnelle liée aux agroéquipements</b>. En conséquence, le positionnement des managers de l'activité de maintenance évolue.</p>



Maintenance des matériels de construction et de	<p>CAP « Maintenance des matériels, option B : matériels de construction et de maintenance »</p> <p>Bac professionnel « Maintenance des matériels, option B : matériels de construction et de maintenance »</p> <p>BTS « Maintenance des matériels de construction et de maintenance » - MMCM</p> <p>CQP « Technicien de maintenance des matériels de construction et de maintenance en atelier »</p> <p>CQP « Technicien de maintenance des matériels de construction et de maintenance itinérant »</p> <p>Licence professionnelle « Manager en maintenance des matériels »</p> <p>Titre professionnel « Mécanicien réparateur de matériels de chantier et de maintenance »</p> <p>Titre professionnel « Technicien de maintenance d'engins et de matériels de chantier et de maintenance »</p>	<p>La vigueur de l'activité de location de matériel de chantier s'explique par la <b>reprise de l'activité dans la construction</b> (grand travaux).</p> <p>L'enjeu de <b>mise à niveau et de modernisation du parc d'équipements</b> des loueurs (caméras de guidage, système d'aide à la conduite) impacte le métier, dans un contexte de renforcement de la sécurité sur les chantiers. La complexification des matériels engendre donc une montée en compétences des profils.</p> <p><b>L'automatisation des entrepôts et l'arrivée des plateformes</b> représente une concurrence pour les loueurs traditionnels. Cela crée une fragilisation des entreprises en les invitant à repenser leur modèle économique.</p> <p><b>L'automatisation des chantiers</b>, voire leur cobotisation, impacte fortement le métier de technicien qui doit être capable d'utiliser de nouveaux matériels pour exercer son activité comme l'imprimante 3D. Le métier tend à une spécialisation et se dirige vers une activité de <b>télémaintenance</b>.</p> <p>Les <b>applications et outils collaboratifs de travail</b> permettent d'obtenir des informations capitales pour rationaliser et mieux prévoir les interventions sur les chantiers. Les professionnels de la construction seront dès lors capables, dès la phase de conception, de mieux appréhender les conditions d'utilisation des matériels et donc de passer commande plus efficacement auprès de leur fournisseur de matériel.</p> <p>Ce métier évolue vers une montée en compétences car se confronte à des innovations numériques. Les innovations identifiées répondent avant tout à un objectif de <b>performance</b> et de <b>confort</b> de l'animal (matériaux plus légers) et concernent le <b>mode de conception et de fabrication</b> des fers à cheval. Exemple : développement des fers à cheval :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Intelligents <b>équipés de capteurs</b> afin d'étudier les déplacements du cheval pour corriger notamment les défauts d'aplomb,</li> <li>- Sur mesure grâce à une technologie basée sur un <b>scanner à fusion d'image optique-thermographique</b>,</li> <li>- Grâce à l'impression 3D.</li> </ul>
Maintenance des matériels de construction et de maintenance	BTM maréchal-ferrant	
Maintenance, secteur maréchalier		

## En résumé : l'évolution des compétences des équipes de maintenance : vers un enrichissement du métier

Montée des compétences ou spécialisation liées aux outils digitaux et aux technologies (informatique, électronique embarquée, mécatronique, ...)
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Renforcement des capacités de réponse pour diagnostiquer les pannes les plus complexes sur les matériels : utilisation des outils informatiques, des mallettes de diagnostic, des terminaux connectés, ...</li> <li>✓ Renforcement des compétences techniques et d'analyse permettant d'installer, mettre en route et paramétrer le matériel (complexité croissante)</li> <li>✓ Utiliser les outils nomades (traçabilité des interventions, mise à disposition des informations pour les devis, ...)</li> </ul>
Part croissante dans l'activité du conseil technique et de la relation client
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Assurer un conseil technique à distance dans le respect des conditions contractualisées avec le client (utilisation, optimisation du matériel, réponse aux problématiques techniques rencontrées, ...)</li> <li>✓ Valoriser les arguments permettant une tarification du conseil technique – contribuer à la vente de prestations, de contrats de maintenance</li> <li>✓ Analyser et prendre en compte les usages du client, personnaliser le conseil</li> <li>✓ Contribution à la dynamique d'amélioration continue et à l'innovation sur les services (remontées d'information, « test and learn », ...)</li> </ul>
Part croissante de la donnée technique
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Analyser les données techniques issues du matériel, en amont et / ou lors de la prise en charge des matériels pour proposer aux clients des services ou interventions adaptées</li> <li>✓ Alimenter les systèmes d'informations avec de la donnée technique (identifier les enjeux, les usages) en utilisant des codes de plus en plus fins (nomenclatures d'activité) et en documentant les interventions par des commentaires qualitatifs (compréhension de la criticité de l'information, meilleure documentation des interventions)</li> </ul>

## Commercialisation des produits et services

Domaine	Liste des certifications éligibles à la Pro-A	Risques d'obsolescence des compétences en raison des fortes mutations des activités relevant du domaine considéré
Vente, secteurs agricoles et construction/ maintenance	<p>BTS « Technico-commercial : spécialité matériels agricoles, travaux publics »</p> <p>Licence professionnelle « Technico-commercial parcours vente et location de matériels et d'équipements de chantier et de maintenance »</p> <p>Licence professionnelle « Commerce des agroéquipements »</p> <p>Licence professionnelle « Gestionnaire des entreprises de l'agroéquipement »</p> <p>CQP « Vendeur en matériels agricoles »</p>	<p>En termes de tendances en cours ou à court terme, cette fonction se caractérise par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Une <b>montée en puissance</b> de la <b>donnée client</b> (recueil, documentation des visites clients, ...),</li> <li>• Un phénomène d'<b>hybridation</b> des fonctions <b>commerciale</b> et <b>marketing</b> avec des actions de prospection et des démarches commerciales de plus en plus pilotées par la donnée,</li> <li>• Une <b>part croissante et une complexification du conseil technique</b> (conseil à l'achat, à l'investissement, ...) et du conseil sur les usages,</li> <li>• Une <b>diversification des canaux de distribution</b> porteuse d'opportunités mais aussi de contraintes pour les équipes commerciales.</li> </ul> <p>A plus long terme :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Avec la montée en puissance des <b>outils digitaux</b>, la promotion de l'offre de services de l'entreprise sera réalisée en ligne et au travers des actions de marketing direct (les équipes commerciales seront de plus en plus positionnées sur des <b>actions à forte valeur-ajoutée</b> en particulier le <b>conseil technique</b> et la <b>relation client</b>),</li> <li>• Certains commerciaux pourraient se <b>spécialiser</b> sur certaines technologies ou équipements et fournir un conseil technique très poussé (par exemple dans le secteur de l'irrigation),</li> <li>• Il sera nécessaire de renforcer la capacité à <b>vendre du service</b>, assurer une vente à l'usage, nécessitant de mieux maîtriser les enjeux métiers des clients et d'argumenter sur la valeur créée, le calcul de performance.</li> </ul> <p><b>Les impacts métiers touchent en premier lieu la force de vente. Ils font également évoluer le positionnement des managers de l'activité commerciale.</b></p>

## La force de vente : vers un enrichissement du métier

Importance croissante et complexification du conseil technique
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Renforcement des capacités de compréhension des usages, du métier du client, du fonctionnement de son activité et de ses enjeux et contraintes</li> <li>✓ Analyser finement la rentabilité d'un investissement,</li> <li>✓ Elaborer pour un matériel, un service donné un « business » plan</li> <li>✓ Calibrer une offre « all-inclusive » pour un client en analysant finement les besoins et les contraintes économiques du client</li> </ul>
Diversification des canaux de distribution
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Organiser sa relation client en tenant compte du parcours du client en ligne</li> <li>✓ Réaliser une veille concurrentielle en ligne</li> <li>✓ Réaliser des opérations commerciales en ligne</li> <li>✓ Assurer la promotion des solutions et services s'appuyant sur les outils digitaux</li> <li>✓ Contribution à la dynamique d'amélioration continue et à l'innovation sur les services (remontées d'information, « test and learn », ...)</li> </ul>
Part croissante de la donnée client et hybridation « commerce / marketing »
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Analyser les données techniques issues du matériel (suivi des temps de fonctionnement des matériels, identification des axes pour optimiser son utilisation, ...) et des données émanant des autres services de l'entreprise (atelier, magasin, ...),</li> <li>✓ Alimenter les systèmes d'informations avec de la donnée client (identifier les enjeux, les usages) en documentant les visites clients par des commentaires qualitatifs (compréhension de la criticité de l'information, meilleure documentation des contacts clients)</li> <li>✓ Analyser les données disponibles sur les clients pour anticiper / adapter / personnaliser les propositions commerciales</li> </ul>

## Management de l'activité : évolution de l'activité du management intermédiaire

Évolution du mode de management des équipes
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Fidéliser, dynamiser, favoriser la cohésion d'équipe, le développement des compétences pour faire face à la plus forte volatilité des générations qui arrivent</li> </ul>
Rôle essentiel d'accompagnement au changement
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Accompagner l'équipe dans l'évolution de ses activités : montée et complexification du conseil technique, part croissante de la donnée (renseignement des systèmes d'informations, partage de la donnée client, diversification des canaux de distribution, décloisonnement, hausse du travail en équipe, meilleure anticipation des besoins clients, ...)</li> </ul>
Part croissante de la donnée client - hybridation marketing / commercial
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Analyser les données clients et les données techniques pour orienter plus finement la prospection et les offres commerciales (volume de données clients plus important, analyse des usages, articulation avec analyse de la donnée technique, ...)</li> <li>✓ Concevoir une offre de services plus personnalisée</li> <li>✓ Piloter des opérations de marketing direct</li> </ul>

## Logistique/Magasin

Domaine	Liste des certifications éligibles à la Pro-A	Risques d'obsolescence des compétences en raison des fortes mutations des activités relevant du domaine considéré
Logistique / Magasin, secteurs agricoles et construction/ maintenance	CQP « Magasinier-vendeur en pièces de rechange et équipement des matériels de parcs et jardins »	<p>En cours ou à court terme, on observe que :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Les outils digitaux permettent de gérer plus finement une <b>fonction approvisionnements</b> qui devient <b>stratégique</b> (le magasin est un centre de profit dont les résultats peuvent être variables en fonction des performances des magasiniers),</li> <li>Le développement des <b>offres concurrentes</b> en <b>ligne</b> (pure-players, constructeurs et fournisseurs, ...) nécessite de travailler plus finement les <b>avantages concurrentiels</b> de l'entreprise et de valoriser plus fortement l'articulation avec l'atelier (enjeu de fidélisation des clients),</li> <li>Les activités <b>commerciales</b> prennent de l'importance dans l'activité du magasin et peuvent s'exercer y compris hors magasin</li> </ul> <p>A moyen / long terme, les tendances pourraient s'orienter vers :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Un développement de la relation client à distance (déploiement des offres en ligne, conseil client à distance, ...),</li> <li>Un développement de la création de plateformes logistiques pour la centralisation de la commande et le stockage des pièces, à la faveur du phénomène de concentration à l'œuvre dans la branche, voire des solutions mutualisées entre plusieurs entreprises ou sites intégrant également les achats, voire la préparation des matériels.</li> </ul>

## Zoom sur l'évolution du métier de magasinier – vendeur

Une fonction approvisionnements qui devient stratégique
✓ Renforcement des capacités à prendre en compte les impacts économiques des approvisionnements et à rechercher la solution optimale pour le client en termes de coûts, de délais et de qualité
Une attention renforcée sur le conseil technique, avantage concurrentiel incontournable
✓ Assurer un conseil technique performant sur des matériels de plus en plus sophistiqués, en articulation avec l'atelier
Diversification des canaux de distribution et montée de la relation client à distance
✓ Exploiter les outils digitaux, dont les outils de vente en ligne pour communiquer efficacement avec les clients et pousser des offres adaptées
✓ Réaliser une veille concurrentielle en ligne
Part croissante de la donnée client
✓ Alimenter les systèmes d'informations avec de la donnée client (identifier les enjeux, les usages) en documentant les contacts clients par des commentaires qualitatifs (compréhension de la criticité de l'information, meilleure documentation des contacts clients)
✓ Analyser les données disponibles sur les clients pour anticiper / adapter / personnaliser les propositions commerciales



Brochure n° 3131 | Convention collective nationale

IDCC : 1404 | **ENTREPRISES DE MAINTENANCE, DISTRIBUTION  
ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES, DE TRAVAUX PUBLICS,  
DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION, DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE  
ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM**

**Accord collectif du 18 septembre 2020**  
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2050908M

IDCC : 1404

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

**SEDIMA ;**

**DLR ;**

**FNAR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FM CFE-CGC ;**

**FGMM CFDT ;**

**FNSM CFTC ;**

**FCM FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans le prolongement de l'évolution de la législation en matière de formation professionnelle, les partenaires sociaux conviennent ce qui suit dans le cadre d'un accord destiné à actualiser en conséquence les stipulations conventionnelles existantes.

**Article 1<sup>er</sup> | Objectifs et priorités**

Les signataires du présent accord considèrent que la sécurisation des parcours professionnels par la construction de parcours de formation qualifiants validés doit être un objectif prioritaire des entreprises.

Les partenaires sociaux rappellent que le présent accord doit permettre aux salariés de faire face aux évolutions des métiers et de la profession, de favoriser leur parcours professionnel et le déroulement de leur carrière dans l'objectif d'une progression d'au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle.

Ils s'appuient sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Dans cette optique, les partenaires sociaux insistent sur l'intérêt de combiner les différents dispositifs de formation, validation des acquis de l'expérience (VAE), projet de transition professionnelle (PTP), voire le plan de développement des compétences, pour répondre à un objectif de formation professionnelle qualifiante validée par un diplôme, un titre, un CQP et contribuer à la sécurisation des parcours professionnels.

## **Article 2 | Plan de développement des compétences (PDC)**

Le présent article se substitue à l'article 1.3 de l'accord du 2 juillet 2015.

Conformément aux articles L. 6321-1 et suivants du code du travail, le plan de développement des compétences regroupe l'ensemble des formations réalisées à l'initiative de l'employeur.

L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Les parties signataires incitent les entreprises à prendre en compte les objectifs et les priorités de formation, tant en matière d'actions que de publics, définis au niveau de la branche dans le présent accord, lors de l'élaboration du plan de développement des compétences et des actions de formation à mettre en œuvre.

Les actions sont classées en deux catégories :

- les actions de formation obligatoires qui sont celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application de dispositions légales et réglementaires. Elles constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur qui définit les actions de formation requises pour l'exécution de bonne foi du contrat de travail afin de satisfaire son obligation d'adaptation des salariés aux fonctions ;
- les actions de formation autres que celles ci-dessus, dites non obligatoires : elles constituent aussi du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération, sauf lorsqu'elles se déroulent hors temps de travail.

Le plan de développement des compétences permet de réaliser des actions de formation en situation de travail (AFEST), en plus des formations en présentiel ou en tout ou partie à distance.

Le plan de développement des compétences peut également prévoir des actions de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience (VAE) et proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme.

Le plan peut inclure aussi d'autres types d'actions de professionnalisation, de tutorat, de mise en situation, de parrainages issus de la stratégie de l'entreprise en matière de développement des compétences de ses salariés.

Le départ du salarié en formation, dans le cadre du plan de développement des compétences, correspond à l'exécution d'une mission professionnelle et donc à l'exécution normale du contrat de travail. Le salarié bénéficie de sa rémunération et de la protection sociale de l'entreprise. À ce titre, il est tenu d'une obligation d'assiduité et doit respecter les conditions de mise en œuvre de l'action de formation telles que prévues par son employeur.

Pour les actions de formation se déroulant en dehors des horaires de travail et du site habituel du travail, les entreprises transmettent aux salarié(e)s la programmation des formations en respectant un délai de prévenance d'au moins 4 semaines. Ce délai peut être réduit avec l'accord du salarié. Ces formations en dehors du temps de travail nécessitent l'accord du salarié concerné.

Les signataires du présent accord demandent aux entreprises de prendre en charge par avance les frais prévisibles des salariés occasionnés par le départ en formation (restauration,



déplacement, hébergement). Pour les formations se déroulant en dehors du temps de travail, l'employeur peut également prendre en charge les frais induits par la garde d'enfant.

### **Article 3 | Compte personnel formation (CPF)**

Le présent article se substitue à l'article 4.2, supprime le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 4.3 et le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 4.4 de l'accord du 2 juillet 2015.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le CPF est crédité en euros et non plus en heures conformément aux nouvelles dispositions législatives et réglementaires.

L'inscription du crédit en euros s'effectue dans le courant du 1<sup>er</sup> trimestre suivant l'année d'acquisition.

Le compte est consultable sur [www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr). Le salarié peut également se connecter via l'application mobile « Mon compte formation ».

Le salarié peut se former de sa propre initiative via son CPF.

#### **3.1. Modalités d'alimentation du CPF**

Le CPF est alimenté automatiquement à la fin de chaque année proportionnellement au temps de travail réalisé au cours de l'année par le salarié dans la limite d'un plafond. Les droits restent acquis même en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi.

Conformément à l'article L. 6323-11 du code du travail, les salariés ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année acquièrent à compter de l'alimentation au titre de l'année 2019 le crédit annuel d'euros pour se former (plafonné dans les conditions définies par la loi).

Pour les salariés « moins qualifiés » (niveau BEP, CAP), conformément à l'article L. 6323-11-1 du code du travail, le montant annuel du crédit CPF est majoré conformément aux dispositions légales.

Les salariés à temps partiel, dont le temps de travail est compris entre 50 % et 100 % du temps complet, bénéficient des mêmes rythmes d'acquisition des droits que les salariés à temps plein afin de renforcer leur accès à la formation et leur employabilité.

Une proratisation est maintenue pour les salariés dont le temps partiel est inférieur à 50 % du temps complet.

Pour les salariés qui ont travaillé de manière différente au cours d'une même année, le montant d'alimentation annuel et le plafond les plus favorables leur seront appliqués.

Les périodes d'absence du salarié pour accident du travail et maladie professionnelle, congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, parental d'éducation ou de paternité et d'accueil de l'enfant sont intégralement prises en compte pour le calcul de la durée du travail effectuée.

En outre, pendant l'absence au titre d'un projet de transition professionnelle, le salarié continuera d'acquérir un droit à CPF.

#### **3.2. Mise en œuvre du CPF**

Les 2 derniers alinéas de l'article 4.6 de l'accord du 2 juillet 2015 sont remplacés par la rédaction suivante :

« Les formations financées dans le cadre du CPF, mises en œuvre en-dehors du temps de travail, ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur. Si l'exercice du CPF nécessite à cette occasion une autorisation d'absence (congés annuels, journées RTT,

congés sans solde...), l'accord de l'employeur est alors requis pour cette autorisation d'absence conformément à la réglementation propre à chaque type d'absence. Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie sur le temps de travail, une autorisation d'absence par l'employeur est nécessaire. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai de 30 jours défini par l'article R. 6323-4 du code du travail vaut acceptation.

Il en est de même lorsque la formation est financée au titre des heures permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ou des heures consacrées à l'accompagnement à la VAE. Les heures utilisées pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération. »

L'article 4.6 de l'accord du 2 juillet 2015 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Pour les formations financées dans le cadre du CPF lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie sur le temps de travail, l'accord de l'employeur est nécessaire sur le contenu et le calendrier de la formation. Il en est notamment ainsi lorsque l'action de formation permet de concilier les souhaits du salarié et les besoins de l'entreprise. »

### 3.3. Formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au CPF sont les formations définies par l'article L. 6323-6 du code du travail et sanctionnées :

- par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- par une attestation de validation de bloc de compétences faisant partie d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- par une certification ou une habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique, dont la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA).

Sont également éligibles les actions de formation permettant notamment :

- d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ; ou
- de faire valider les acquis de l'expérience ; ou
- de réaliser un bilan de compétences ; ou
- de préparer l'épreuve théorique du code de la route et l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ; ou
- de créer ou reprendre une entreprise.

Seuls les certificats de qualification professionnelle (CQP) ou blocs de compétences inscrits au RNCP sont éligibles au compte personnel de formation.

### 3.4. Abondement du CPF

L'article 4.5 de l'accord du 2 juillet 2015 est désormais rédigé ainsi :

« Le CPF peut être abondé conformément aux dispositions légales, c'est-à-dire, à la date de signature du présent accord :

- dans les hypothèses prévues par l'article L. 6323-13 du code du travail ;
- par application de l'article L. 6323-14 du code du travail qui prévoit la possibilité d'un abondement par accord collectif portant notamment sur la définition des formations éligibles et les salariés prioritaires ;
- par application de l'article L. 6323-4-II du code du travail qui prévoit différentes possibilités d'abondement pour assurer le financement d'une formation dont le coût est supérieur au montant inscrit sur le compte personnel de formation du salarié. »

## **Article 4 | *Projet de transition professionnelle (PTP)***

Le projet de transition professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du CPF, permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet.

### **4.1. Formations financées par le PTP**

Le PTP peut être utilisé pour financer des formations certifiantes, éligibles au CPF, destinées à permettre au salarié de changer de métier ou de profession.

### **4.2. Conditions et modalités**

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs.

L'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation du salarié.

Les actions de formation du projet de transition professionnelle s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail, sauf cas particulier.

Lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail de plus de 6 mois, le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 120 jours avant le début de l'action de formation.

Lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail de moins de 6 mois, ou que celle-ci se déroule à temps partiel, le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début de l'action de formation.

L'employeur doit répondre au salarié dans les 30 jours suivant la réception de la demande de congé.

En l'absence de réponse de l'employeur dans le délai imparti, l'autorisation de congé est acquise de plein droit.

### **4.3. Rémunération et droits en PTP**

La rémunération pendant le congé de transition professionnelle est définie par les articles D. 6323-18-1 et suivants du code du travail.

Le salarié est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle et bénéficie du maintien de sa protection sociale et est couvert contre le risque d'accident du travail.

Le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés, de l'ancienneté et des droits qui y sont liés.

Le salarié en congé de formation conserve le droit d'exercer des mandats de représentant du personnel ou syndical au sein de l'entreprise ou de la branche. Il reste également électeur et éligible aux élections professionnelles.

Il doit justifier de sa présence en formation, et à l'issue, réintègre son poste de travail ou un poste équivalent.

## **Article 5 | *Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)***

La POE est mise en œuvre pour répondre aux besoins identifiés par la branche sur les emplois relevant des services techniques, magasin de vente, en accord avec le conseil d'administration de l'OPCO conformément aux dispositions de l'article L. 6326-3 du code du travail.

## **Article 6 | Égalité femme/homme dans le domaine de la formation**

Les discussions antérieures à la conclusion du présent accord ont pris en compte l'objectif de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle.

## **Article 7 | Entretien professionnel**

Le présent article se substitue à l'article 6 de l'accord du 2 juillet 2015.

Un entretien professionnel est organisé selon les modalités définies par l'article L. 6315-1 du code du travail.

### **7.1. Bénéficiaires**

Chaque salarié doit bénéficier d'un entretien professionnel tous les 2 ans avec la possibilité pour les entreprises de l'étendre à 3 ans. Lors de son embauche, le salarié est informé de cette disposition.

Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue du congé maternité, d'un congé parental d'éducation, ou d'une activité à temps partiel pendant ce congé, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée dans les entreprises d'au moins 300 salariés, d'une longue maladie, au sens de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

Cet entretien peut avoir lieu à l'initiative du salarié à une date antérieure à la reprise de poste.

### **7.2. Finalité**

L'entretien professionnel est consacré à l'examen des perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Cet entretien périodique est en effet l'occasion d'une analyse des besoins du salarié auxquels une action de formation permettrait de répondre, en termes de maintien ou de développement des compétences, compte tenu de l'évolution prévisible de l'emploi exercé, des objectifs de l'entreprise et du projet professionnel ou personnel du salarié.

À cette fin, l'employeur informe ses salariés, en amont ou à l'occasion de cet entretien, de la possibilité de recourir à des services de conseil en évolution professionnelle (CEP), gratuits, dispensés par des opérateurs du CEP qui pourront à des fins de préparation de l'entretien les aider à faire le point sur leur situation et leurs compétences professionnelles ou encore les accompagner dans leurs projets professionnels.

Il doit dorénavant comporter des informations quant à l'activation du compte personnel de formation et des possibilités d'abondement que l'employeur est susceptible de financer.

### **7.3. Modalités**

L'entretien professionnel a lieu à l'initiative de l'employeur.

L'employeur définit les conditions d'organisation des entretiens. Il en informe le comité social et économique lorsqu'il existe. Le comité social et économique peut émettre des observations sur celles-ci.

L'employeur rend compte par écrit au salarié des conclusions et, le cas échéant, des propositions d'action de formation de l'entretien professionnel.

L'entretien professionnel est distinct dans son objet d'un éventuel entretien annuel d'évaluation existant dans l'entreprise. Ainsi, quand deux entretiens sont organisés l'un à la suite de l'autre, ils donnent lieu à l'établissement de documents distincts.

Il se déroule dans un lieu adapté, en dehors de toute présence de tiers.

Au cours de l'entretien professionnel sont abordés, en tenant compte de la mise en œuvre dans l'entreprise des actions conduites dans le cadre du plan de développement des compétences, notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs de formation existants ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour 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 de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- la possibilité pour le salarié d'utiliser son compte personnel de formation visé à l'article 3 du présent accord ;
- les conditions de réalisation de la formation, notamment au regard du temps de travail et, dans ce cas, les engagements réciproques qui peuvent en découler.

Les besoins ainsi identifiés font l'objet, après analyse, et dans toute la mesure du possible, de propositions d'actions de formation, en lien avec la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences au sein de l'entreprise.

Ces propositions peuvent s'inscrire dans le cadre du financement du plan de développement des compétences et/ou être articulées avec d'autres dispositifs tels que le compte personnel de formation.

Les signataires s'entendent pour que les entreprises s'emploient à :

- former l'encadrement à la conduite d'entretien et prendre en charge la formation des personnes assurant la mise en œuvre des entretiens professionnels ;
- préparer l'entretien, et informer le salarié sur le déroulement et les objectifs de l'entretien ;
- réaliser l'entretien individuel dans un milieu adapté ;
- formaliser dans un document accessible au salarié les conclusions de l'entretien professionnel et les engagements éventuels de l'entreprise, en laissant la possibilité au salarié d'exprimer ses observations.

Les entreprises définiront les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, en particulier en termes de planification et de support pour la formalisation des conclusions, afin que l'entretien se déroule dans les meilleures conditions.

#### **7.4. Périodicité**

Indépendamment de l'entretien prévu au paragraphe 7.1 ci-avant, tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un récapitulatif du parcours professionnel.

Cet état des lieux permet de vérifier si le salarié a bénéficié de l'entretien prévu au paragraphe 7.1 et s'il a :

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

Cet état des lieux donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

### **Article 8 | *Le contrat d'apprentissage***

Le présent article se substitue à l'avenant du 24 novembre 2011 relatif à l'apprentissage.

Les parties au présent accord rappellent leur attachement au système de formation en apprentissage.

L'apprentissage concourt en effet aux objectifs éducatifs de la nation. Il a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une certification professionnelle, sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles.

Le contrat d'apprentissage, conclu conformément aux articles L. 6221-1 et suivants du code du travail, peut avoir une durée déterminée ou indéterminée. Il peut être conclu entre 16 ans au moins et 29 ans révolus au début de l'apprentissage. Dans certaines conditions, le minimum d'âge peut être abaissé à 15 ans.

En revanche, la période d'apprentissage est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, celle-ci variant de 6 mois à 3 ans en fonction de la profession et des niveaux de qualification acquis et visés.

Le rythme de l'alternance doit être établi en tenant compte du niveau de formation préparée, de l'âge moyen des jeunes et des contraintes liées à l'activité des entreprises.

Celles-ci organisent l'emploi du temps des apprentis, de telle sorte qu'un temps personnel suffisant leur permette de mener à bien leur projet professionnel, afin de leur garantir de meilleures chances de réussite aux examens.

Le maître d'apprentissage est choisi, dans les conditions prévues par la loi, par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Les partenaires sociaux conviennent de l'importance du maître d'apprentissage en ce qu'il est un atout pour l'entreprise. Il améliore l'intégration des jeunes, diffuse la culture de l'alternance dans l'entreprise, et fidélise les salariés.

Un maître d'apprentissage ne peut pas assurer le suivi de plus de deux apprentis en même temps.

Il a pour mission de développer une attitude formatrice en :

- participant ou étant informé du recrutement de l'apprenti (en fonction de la taille de l'entreprise) ;
- accueillant et intégrant le jeune dans l'entreprise en lui présentant l'entreprise, ses activités et ses emplois, en l'informant des droits et devoirs liés à son statut ;
- organisant la progression de la formation en liaison avec le CFA ;
- organisant le suivi des périodes en entreprise et participant à l'évaluation et la certification de la formation ;
- assurant la mise en situation de travail et organisant la progression.

Il dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission et ne peut exercer ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés en contrat d'apprentissage, de contrat de professionnalisation, ou dans le cadre du dispositif « Pro-A ».

L'apprenti est rémunéré selon un salaire déterminé en pourcentage du Smic et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de l'année d'exécution du contrat conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables.

Les signataires rappellent aux entreprises qu'elles ont la possibilité si elles le souhaitent de valoriser les salaires des apprentis.

Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 18 ou de 21 ans, le taux de rémunération change le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune.

Ce dispositif s'appliquera aux contrats d'apprentissage conclus après la date d'entrée en vigueur du présent accord. Les contrats en cours seront aussi soumis à ce nouveau barème lors d'un changement lié à l'année d'exécution du contrat ou à l'âge de l'apprenti.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée 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.

Les partenaires sociaux insistent sur le fait que l'apprentissage représente un enjeu essentiel dans la création de viviers de compétences, notamment dans les métiers en tension.

## **Article 9 | *Le contrat de professionnalisation***

Le présent article se substitue à l'article 2 (contrat de professionnalisation) de l'accord du 2 juillet 2015.

### **9.1. Objectif et public**

Les signataires souhaitent promouvoir une politique ouverte et rester le plus large possible pour permettre aux entreprises de développer l'alternance en fonction de leurs besoins réels de formation.

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Il est en effet ouvert à toute personne âgée de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle correspondant aux besoins de la branche et à celle qui souhaite compléter sa formation initiale, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, ainsi qu'aux bénéficiaires du RSA, de l'AAS ou AAH, ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat d'insertion.

### **9.2. Priorités**

Sont pris en charge en priorité par l'OPCO compétent dans la branche les contrats de professionnalisation permettant l'obtention :

- a) D'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle correspondant aux besoins de la branche.
- b) D'un certificat de qualification professionnelle de la branche.
- c) D'une qualification professionnelle permettant l'accès à un emploi dans la branche, notamment ceux visés par les emplois repères de l'avenant n° 1 du 12 juin 2018 portant modification de l'annexe VII de l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois.

La CPNE dresse et met à jour la liste des diplômes, titres et certificats de qualification de la branche répondant aux besoins de la profession mentionnés aux *a* et *b* ci-dessus.

La liste des qualifications professionnelles visées au *c* est établie par la CPNE à partir des éléments d'information communiqués par la section paritaire professionnelle (SPP) de l'OPCO et de l'observatoire des métiers de la branche.

Ces listes sont communiquées à l'OPCO et sont disponibles sur le site de l'observatoire des métiers et des qualifications.

### **9.3. Durée du contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée. Il est établi par écrit.

La durée du contrat de professionnalisation quand il est à durée déterminée, ou celle de l'action de professionnalisation se situant au début d'un contrat à durée indéterminée, est comprise entre 6 mois et 24 mois.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois avec une durée totale supérieure à 24 mois dans les conditions prévues à l'article L. 6325-7 du code du



travail pour la durée nécessaire à la préparation de la qualification supérieure ou complémentaire ou pour permettre d'obtenir la qualification visée dans les cas prévus au 2° de l'article L. 6325-7 du code du travail.

Toutefois, en cas de renouvellement pour une des raisons définies par l'article L. 6325-7 du code du travail, la durée de l'action de professionnalisation peut excéder 24 mois en application de ce renouvellement.

La durée de l'avenant de renouvellement est fixée par la période rendue nécessaire pour l'obtention de la qualification supérieure ou complémentaire ou pour l'obtention de la qualification visée dans les cas prévus aux 2° de l'article L. 6325-7 du code du travail.

Les durées portées jusqu'à 24 mois intéressent :

- le public visé à l'article 9.1 du présent accord, et en particulier ceux dont le niveau de formation est inférieur au baccalauréat ; ou
- toute formation ou parcours débouchant sur un diplôme ou un titre à finalité professionnelle correspondant aux besoins de la branche, un certificat de qualification professionnelle de la branche, une qualification professionnelle permettant l'accès à un emploi dans la branche, notamment ceux visés par les emplois repères de l'avenant n° 1 du 12 juin 2018 portant modification de l'annexe VII de l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois.

#### **9.4. Durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement**

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, la durée des actions d'évaluations, d'accompagnement, ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques peut dépasser 25 % lorsque l'objectif du contrat de professionnalisation correspond aux objectifs et aux publics visés à l'article 9.1 du présent accord.

La durée mentionnée au paragraphe précédent peut dépasser 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation en cas d'utilisation des possibilités ouvertes par l'article L. 6325-7 du code du travail.

Afin d'assurer un suivi de nature à atteindre les objectifs fixés par les parties au contrat de professionnalisation, les signataires du présent accord soulignent l'importance du rôle de la fonction tutorale dans la mise en œuvre de ce contrat.

Dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire du contrat et le tuteur l'adéquation entre le contenu de la formation et les acquis professionnels du salarié mis en œuvre dans le cadre de son emploi.

En cas d'inadéquation, l'employeur et le titulaire du contrat peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant la durée et le contenu de la formation.

Cette modification ne prend toutefois effet qu'après l'accord de prise en charge par l'OPCO compétent qui participe au financement des actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation liées à ce contrat.

#### **9.5. Rémunération**

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat de professionnalisation une rémunération définie selon le tableau suivant :

*(Voir page suivante.)*



	Salarié âgé de moins de 21 ans	Salarié âgé de 21 à 25 ans	Salarié âgé de 26 ans et +
Titulaire d'un diplôme minimum professionnel ou diplôme professionnel inférieur au baccalauréat	55 % du Smic	70 % du Smic	85 % du salaire minimum correspondant au coefficient d'entrée, avec un minimum égal au Smic
Si le salarié est titulaire d'une qualification au moins égale à un baccalauréat professionnel ou à un titre ou diplôme professionnel de même niveau	65 % du Smic	80 % du Smic	

Toute poursuite d'un cycle de formation en alternance visant à obtenir une qualification supérieure ou complémentaire donnant lieu à la conclusion d'un nouveau contrat de professionnalisation ou au renouvellement du contrat initial, dans la même entreprise ou dans une autre entreprise de la branche, doit s'analyser comme la poursuite de la formation et doit donner lieu à une rémunération au moins égale à celle prévue pour la seconde année.

Pour les salariés dont le contrat de professionnalisation ou la durée de la période de professionnalisation excède 12 mois, la rémunération définie ci-dessus est majorée de 10 points à partir du 13<sup>e</sup> mois. Il en est de même pour les salariés dont le contrat de professionnalisation à durée déterminée est renouvelé dans les conditions prévues à l'article L. 6325-7 du code du travail.

## 9.6. Financement par l'OPCO

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont financées par l'OPCO au minimum sur la base du forfait horaire fixé par l'article D. 6332-86 du code du travail.

## 9.7. Renouvellement du contrat de professionnalisation

Conformément aux dispositions de l'article L. 6325-7 du code du travail, le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :

- le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

## Article 10 | Tutorat

### 10.1. Objectif et mission du tuteur ou maître d'apprentissage

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de professionnalisation.

La fonction tutorale a notamment pour objets :

- de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des dispositifs d'apprentissage, de professionnalisation et de « Pro-A » ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle.

## 10.2. Conditions du tutorat

Le tuteur est choisi par l'employeur, sur une liste de volontaires, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur appartient obligatoirement à l'établissement dans lequel travaille le salarié à former. Sans que cela puisse faire obstacle au volontariat, compte tenu de la structure des entreprises de la branche, le tuteur peut être l'employeur lui-même s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le rôle du tuteur est essentiel : il doit posséder non seulement une autorité professionnelle reconnue mais aussi des qualités de communication et de pédagogie.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires de contrat de professionnalisation, de « Pro-A », ou de contrat d'apprentissage.

Il assure également la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par le jeune de compétences professionnelles ou l'initient à différentes activités professionnelles.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire au suivi des jeunes. Pour ce faire, il consacre au moins 2 heures par semaine à chaque salarié dont le tutorat lui a été confié.

Pour favoriser l'exercice de ces missions, le tuteur bénéficie d'une préparation à l'exercice du tutorat, destinée notamment à développer la qualité de l'accueil, et, si nécessaire, d'une formation spécifique relative à cette fonction.

### **Article 11 | Désignation de l'OPCO par la branche**

L'opérateur de compétences désigné par la branche est celui de l'économie de proximité, conformément aux dispositions de l'accord du 6 mars 2019 portant désignation d'un opérateur de compétences dans la branche.

Le financement du dispositif de formation est fixé conformément aux dispositions des articles L. 6331-1 et L. 6331-3 du code du travail.

### **Article 12 | Portée de l'accord**

Tout accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement conclu en matière de formation professionnelle, ne peut déroger au présent accord que s'il comporte des garanties au moins équivalentes.

### **Article 13 | Entreprise de moins de 50 salariés**

Les dispositions contenues dans le présent accord s'appliquent dans les mêmes conditions aux entreprises de moins de 50 salariés sauf pour celles pour lesquelles la loi prévoit qu'elles ne sont pas concernées.

### **Article 14 | Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par les dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Il est mis fin aux accords suivants :

- accord du 20 novembre 2009 et l’avenant n° 1 du 3 décembre 2013 relatifs aux versements au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) visés à l’article L. 6332-19, dénoncés par l’entrée en application de l’avenant du 2 juillet 2015 ;
- avenant du 24 novembre 2011 relatif à l’apprentissage ;
- avenant n° 1 du 16 février 2016 à l’accord du 2 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle ;
- avenant n° 2 du 16 février 2016 à l’accord du 2 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle ;
- avenant n° 3 du 21 février 2017 à l’accord du 2 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle.

Toute révision et toute dénonciation sont soumises aux articles 1.21 et 1.22 de la convention collective nationale.

## **Article 15 | Publicité et formalités de dépôt**

Le présent accord a été notifié à l’ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d’application.

Il est établi en suffisamment d’exemplaires pour qu’un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

À ce titre, les parties signataires conviennent de procéder à la demande d’extension du présent accord.

*Fait à Paris, le 18 septembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3131 | Convention collective nationale

IDCC : **1404** | **ENTREPRISES DE MAINTENANCE, DISTRIBUTION ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES, DE TRAVAUX PUBLICS, DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION, DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM**

**Avenant n° 2 du 18 septembre 2020**

à l'accord du 14 avril 2020

relatif aux mesures d'urgence prises en matière d'organisation du travail dans le cadre de la crise sanitaire du « Covid-19 »

NOR : ASET2050911M

IDCC : 1404

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

**SEDIMA ;**

**DLR ;**

**FNAR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FM CFE-CGC ;**

**FGMM CFDT ;**

**FNSM CFTC ;**

**FCM FO,**

d'autre part,

**Préambule**

Par mail daté du 3 juin 2020, la direction générale du travail a indiqué que l'avenant à l'accord relatif aux mesures d'urgence prises en matière d'organisation du travail dans le cadre de la crise sanitaire ne comportait pas de stipulations relatives aux entreprises de moins de 50 salariés.

Le ministère du travail a proposé par ce même mail et afin de poursuivre la procédure d'extension, qu'un avenant ou, à défaut, une lettre paritaire justifiant de l'absence de clauses spécifiques en faveur des entreprises de moins de 50 salariés lui soit adressée.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

L'objet de l'avenant n° 1 étant destiné à rendre applicable aux VRP l'accord du 14 avril 2020 et la convention collective s'appliquant sans distinction d'effectif, il n'y a pas lieu de prévoir de

modalité particulière pour les entreprises de moins de 50 salariés. En conséquence, les dispositions contenues dans l'avenant n° 1 s'appliquent dans les mêmes conditions aux entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 2

Le présent avenant est conclu dans les mêmes conditions et pour la même durée que l'accord du 14 avril 2020. Il peut être révisé ou dénoncé dans les mêmes conditions.

Le présent avenant sera transmis au ministère du travail et déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Il a été conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour chacune des organisations représentatives.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre en charge du travail.

*Fait à Paris, le 18 septembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3286 | Convention collective nationale

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

**Accord du 25 septembre 2020**  
relatif à la couverture frais de santé

NOR : ASET2050920M

IDCC : 1982

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

**UNPDM ;**

**FEDEPSAD,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**FS CFDT ;**

**UNSA FCS ;**

**FEC – FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Cet accord, annule et remplace l'accord du 2 décembre 2015 et ses avenants. Par cet accord, les partenaires sociaux réaffirment leur attachement au principe d'organisation d'une couverture de remboursement frais de santé au niveau de la branche, en instaurant un cadre général de garanties de frais de santé.

Ces garanties revêtent un caractère obligatoire et bénéficient à titre collectif à l'ensemble des salariés de la branche du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (IDCC 1982).

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 définir la complémentaire santé dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective, et ce, quel que soit l'effectif de leur entreprise.

## **Article 1<sup>er</sup> | *Objet et champ d'application***

Le présent accord instaure un niveau de couverture frais de santé au bénéfice de l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ territorial et professionnel de la convention collective du négoce et des prestations de service dans les domaines médico-techniques (IDCC 1982).

Il définit le niveau de remboursement des frais de santé des salariés de la branche ainsi que la répartition employeurs-salarié des cotisations et le principe de la solidarité professionnelle de cette couverture via le degré élevé de solidarité.

Les entreprises au sens du présent accord s'entendent des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application professionnel de la convention collective, tel que défini par l'article 1<sup>er</sup> de la convention.

## **Article 2 | *Bénéficiaires de la couverture frais de santé de branche et dispenses d'affiliation***

### **Article 2.1 | *Bénéficiaires de la couverture frais de santé***

L'ensemble des salariés des entreprises relevant du champ d'application du présent accord, bénéficient à titre obligatoire, de la couverture définie par le présent accord, et ce, dès leur date d'embauche.

### **Article 2.2 | *Dispenses d'affiliation***

Tous les salariés sont tenus de cotiser à la couverture frais de santé de l'entreprise.

Néanmoins, les salariés justifiant se trouver dans un des cas prévus aux articles L. 911-7, L. 911-7-1 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale, peuvent demander, par écrit, à leur employeur, une dispense d'affiliation.

Ils pourront à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de leur employeur l'adhésion à la garantie frais de santé.

En tout état de cause, ces salariés sont tenus d'adhérer et de cotiser à la couverture frais de santé lorsqu'ils cessent de justifier de leur situation.

### **Article 2.3 | *Couverture à titre facultatif des ayants droit du salarié***

La couverture frais de santé doit prévoir la possibilité pour le salarié de couvrir ses ayants droit.

L'affiliation des ayants droit étant facultative, le salarié peut étendre la couverture garantie frais de santé dont il bénéficie :

- à son conjoint, concubin ou pacsé ; et/ou
- à son (ses) enfants à charge.

Sont considérés comme ayants droit du participant bénéficiaire :

- le conjoint du participant non divorcé ou non séparé de corps judiciairement ;
- le partenaire lié au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- la personne vivant en concubinage avec le participant (conformément à l'article 515-8 du code civil, le concubinage est une union de fait caractérisée par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité, entre deux personnes, de sexe différent ou de même sexe, qui vivent en couple) ;

- les enfants à charge du participant, à savoir :
  - les enfants du participant, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin, s'ils sont effectivement à la charge du salarié (c'est-à-dire si celui-ci pourvoit à leurs besoins et assure leur entretien) et satisfont à l'une des conditions suivantes :
    - être âgés de moins de 18 ans (et ne pas exercer d'activité professionnelle) et avoir la qualité d'ayant droit au sens de la législation sécurité sociale du participant de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin ;
    - être âgés de moins de 26 ans, et sous réserve de fournir annuellement tout justificatif de leur situation ;
    - être à la recherche d'un 1<sup>er</sup> emploi et inscrits à ce titre au Pôle emploi ; ou
    - exercer une activité rémunérée leur procurant un revenu mensuel inférieur au RSA mensuel ; ou
    - bénéficier d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ;
    - être âgés de moins de 28 ans, (et ne pas exercer d'activité professionnelle), reconnu à charge par l'administration fiscale ou non imposable et justifier de la poursuite d'études secondaires ou supérieures à temps plein dans un établissement public ou privé ;
    - quel que soit leur âge, sous réserve qu'ils soient atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice en raison notamment d'une invalidité, dès lors que cette dernière ait été reconnue avant leur 21<sup>e</sup> anniversaire ;
  - les enfants remplissant l'une des conditions énumérées ci-dessus au titre desquels le participant verse une pension alimentaire venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu.

Les ayants droit du salarié bénéficient obligatoirement du même niveau de garanties que le salarié.

Les cotisations appelées à ce titre sont à la charge du salarié.

### **Article 3 | Garanties de la couverture frais de santé**

Le salarié bénéficie *a minima* du niveau de remboursement santé socle obligatoire prévu par le présent accord qui comprend des actes de prévention, mais doit également inclure une garantie assistance santé.

Au-delà de ce niveau socle obligatoire couvrant le seul salarié, indépendamment d'un autre choix d'option supplémentaire par l'entreprise auprès de son organisme assureur, les partenaires sociaux ont défini une option venant améliorer le niveau de remboursement santé du salarié, détaillée à l'article 3.1.

Cette option peut être mise en place à titre obligatoire par l'employeur pour tous ses salariés ou à titre facultatif au choix du salarié, toujours dans le cadre d'une adhésion collective facultative.

### **Article 3.1 | Tableaux de garanties Frais de santé socle et optionnel**

#### **a) Régime socle obligatoire**

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

#### **1. Abréviations**

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

CCAM : classification commune des actes médicaux.



DPTM (dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée) : OPTAM/OPTAM-CO.

OPTAM : option pratique tarifaire maîtrisée.

OPTAM-CO : option pratique tarifaire maîtrisée – chirurgie-obstétrique.

€ : euro.

FR : frais réels engagés par le bénéficiaire.

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

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

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

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

TM : ticket modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS).

## 2. Hospitalisation

HOSPITALISATION			
NATURE DES FRAIS EN CAS D’HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE ET DE MATERNITE		NIVEAUX D’INDEMNISATION	
		CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Frais de séjour		150 % BR	
Forfait journalier hospitalier		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Honoraires			
Actes de chirurgie (ADC)	Adhérents DPTM Non adhérents DPTM	150 % BR 130 % BR	
Actes d’anesthésie (ADA)			
Actes techniques médicaux (ATM)			
Autres honoraires			
Chambre particulière		80 € par jour	
Frais d’accompagnement			
Personne accompagnante du bénéficiaire du contrat (sur présentation d’un justificatif)		32 € par jour	

## 3. Transport

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

#### 4. Soins courants

SOINS COURANTS		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
<b>Honoraires médicaux</b>		
▶ Remboursés SS		
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérent DPTM Non adhérents DPTM	150 % BR 125 % BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM Non adhérents DPTM	150 % BR 125 % BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM Non adhérents DPTM	150 % BR 125 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Adhérents DPTM Non adhérents DPTM	150 % BR 125 % BR
<b>Honoraires paramédicaux</b>		
Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)		150 % BR
<b>Analyses et examens de laboratoire</b>		
Analyses et examens de biologie médicale remboursés SS		100 % BR
<b>Médicaments</b>		
▶ Remboursés SS		100 % BR
<b>Pharmacie (hors médicaments)</b>		
▶ Remboursée SS		100 % BR
<b>Matériel médical</b>		
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)		200 % BR
<b>Actes de prévention remboursés SS</b>		
Actes de prévention définis par la réglementation		100 % BR

## 5. Aides auditives

AIDES AUDITIVES			
NATURE DES FRAIS		NIVEAUX D'INDEMNISATION	
		CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Equipements 100 % Santé (*)			
Aides auditives de Classe I	Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 <sup>ème</sup> anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 <sup>ème</sup> après correction)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale dans la limite des PLV (**)	
	Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 <sup>ème</sup> anniversaire		
Equipements libres (***)			
Aides auditives de classe II	Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 <sup>ème</sup> anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 <sup>ème</sup> après correction)	120 % BR (**)	
	Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 <sup>ème</sup> anniversaire	200 % BR (**)	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (****)		100 % BR	

(\*) Equipements de Classe I, tels que définis réglementairement.

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

(\*\*\*) Equipements de Classe II, tels que définis réglementairement.

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

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

## 6. Dentaire

DENTAIRE		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Soins et prothèses 100 % Santé (*)		
Inlay core	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires		
Prothèses		
► Panier maîtrisé (**)		
Inlay, onlay	250 % BR dans la limite des HLF	
Inlay core	250 % BR dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	250 % BR dans la limite des HLF	
► Panier libre (***)		
Inlay, onlay	250 % BR	
Inlay core	250 % BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	250 % BR	
Soins		
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	125 % BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	250 % BR	
Actes dentaires non remboursés SS		
Implants dentaires (la garantie « implantologie » comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner, pilier...)	Néant	

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

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

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

## 7. Optique

### Cas optique 1 – Gestion direct

OPTIQUE		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Equipements 100 % Santé (*)		
Monture de classe A (quel que soit l'âge) (**)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale dans la limite des PLV	
Verres de classe A (quel que soit l'âge) (**)		
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe A	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale dans la limite des PLV	
Equipements libres (***)		
Monture de classe B (quel que soit l'âge) (**)	100 €	
Verre simple de classe B (quel que soit l'âge) (**)	78 €	
Verre complexe de classe B (quel que soit l'âge) (**)	127 €	
Verre très complexe de classe B (quel que soit l'âge) (**)	168 €	
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B		
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe A	100% BR dans la limite des PLV	
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe B	100% BR dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe B	100% BR dans la limite des PLV	

OPTIQUE		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséiconiques)	100% BR	
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées ou non par la SS	Crédit de 159 € par année civile (au minimum 100 % BR)	
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de 254 € pour les deux yeux par année civile	

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

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

(\*\*) Conditions de renouvellement de l'équipement :

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

Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres).

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

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

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai.

*Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.*

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

- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;*
- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;*
- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;*
- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;*
- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;*
- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries.*

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

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

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

- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique :*
- glaucome ;*
- hypertension intraoculaire isolée ;*
- DMLA et atteintes maculaires évolutives ;*
- rétinopathie diabétique ;*
- opération de la cataracte datant de moins de 1 an ;*
- cataracte évolutive à composante réfractive ;*
- tumeurs oculaires et palpébrales ;*
- antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ;*
- antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ;*
- greffe de cornée datant de moins de 1 an ;*

- kératocône évolutif ;
- kératopathies évolutives ;
- dystrophie cornéenne ;
- amblyopie ;
- diplopie récente ou évolutive ;
- les troubles de réfraction associés à une pathologie générale :
  - diabète ;
  - maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ;
  - hypertension artérielle mal contrôlée ;
  - sida ;
  - affections neurologiques à composante oculaire ;
  - cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ;
- les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours :
  - corticoïdes ;
  - antipaludéens de synthèse ;
  - tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.

La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.

La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

- une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.
- une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

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

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



## 8. Grille optique « verres de classe B »

VERRES UNIFOCALUX / MULTIFOCALUX / PROGRESSIFS	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	TYPE DE VERRE
UNIFOCALUX	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	SIMPLE
		SPH < à -6 ou > à + 6	COMPLEXE
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	SIMPLE
		SPH > 0 et S ≤ + 6	SIMPLE
		SPH > 0 et S > + 6	COMPLEXE
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	COMPLEXE
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	COMPLEXE
PROGRESSIFS ET MULTIFOCALUX	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	COMPLEXE
		SPH < à -4 ou > à + 4	TRES COMPLEXE
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	COMPLEXE
		SPH > 0 et S ≤ + 8	COMPLEXE
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	TRES COMPLEXE
		SPH > 0 et S > + 8	TRES COMPLEXE
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	TRES COMPLEXE

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

## 9. Autres frais

AUTRES FRAIS	
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
<b>Actes hors nomenclature</b>	
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue et psychomotricien pour enfant, sevrage tabagique, moyens contraceptifs et vaccins prescrits mais non remboursés SS (par personne)	100 % FR limité à 60 € par année civile
<b>Autres actes</b>	
Forfait maternité / adoption	317 €
Cures thermales acceptées par la Sécurité sociale	100 % BR

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

### b) Régime surcomplémentaire « Option »

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale et celles versées par le régime dit « base conventionnelle obligatoire », dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Les prestations prévues dans le cadre du présent contrat sont versées sous déduction de celles servies au titre du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé dit « base conventionnelle obligatoire ».

#### 1. Abréviations

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

CCAM : classification commune des actes médicaux.

DPTM (dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée) : OPTAM/OPTAM-CO.

OPTAM : option pratique tarifaire maîtrisée.

OPTAM-CO : option pratique tarifaire maîtrisée – chirurgie-obstétrique.

€ : euro.

FR : frais réels engagés par le bénéficiaire.

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

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

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

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

TM : ticket modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS).

## 2. Hospitalisation

HOSPITALISATION		
NATURE DES FRAIS EN CAS D'HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE ET DE MATERNITE		NIVEAUX D'INDEMNISATION
		CONVENTIONNE      NON CONVENTIONNE
Frais de séjour		300 % BR
Forfait journalier hospitalier		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur
Honoraires		
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes techniques médicaux (ATM) Autres honoraires	Adhérents DPTM Non adhérents DPTM	300 % BR 200 % BR
Chambre particulière		80 € par jour
Frais d'accompagnement		
Personne accompagnante du bénéficiaire du contrat (sur présentation d'un justificatif)		32 par jour

## 3. Transport

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

#### 4. Soins courants

SOINS COURANTS		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTION NE	NON CONVENTIONNE
<b>Honoraires médicaux</b>		
► Remboursés SS		
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM Non adhérents DPTM	200 % BR 150 % BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM Non adhérents DPTM	200 % BR 150 % BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM Non adhérents DPTM	200 % BR 150 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Adhérents DPTM Non adhérents DPTM	200 % BR 150 % BR
<b>Honoraires paramédicaux</b>		
Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)		150 % BR
<b>Analyses et examens de laboratoire</b>		
Analyses et examens de biologie médicale remboursés SS		100 % BR
<b>Médicaments :</b>		
► Remboursés SS		100 % BR
<b>Pharmacie (hors médicaments)</b>		
► Remboursée SS		100 % BR
<b>Matériel médical</b>		
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)		200 % BR
<b>Actes de prévention remboursés SS</b>		
Actes de prévention définis par la réglementation		100 % BR

## 5. Aides auditives

AIDES AUDITIVES			
NATURE DES FRAIS		NIVEAUX D'INDEMNISATION	
		CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Equipements 100 % Santé (*)			
Aides auditives de Classe I	Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 <sup>ème</sup> anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 <sup>ème</sup> après correction)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale dans la limite des PLV (**)	
	Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 <sup>ème</sup> anniversaire		
Equipements libres (***)			
Aides auditives de classe II	Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 <sup>ème</sup> anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 <sup>ème</sup> après correction)	120 % BR (**)	
	Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 <sup>ème</sup> anniversaire	425 % BR (**)	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (****)		100 % BR	

(\*) Equipements de Classe I, tels que définis réglementairement.

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

(\*\*\*) Equipements de Classe II, tels que définis réglementairement.

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

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

## 6. Dentaire

DENTAIRE		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Soins et prothèses 100 % Santé (*)		
Inlay core	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires		
Prothèses		
► Panier maîtrisé (**)		
Inlay, onlay	350 % BR dans la limite des HLF	
Inlay core	350 % BR dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	350 % BR dans la limite des HLF	
► Panier libre (***)		
Inlay, onlay	350 % BR	
Inlay core	350 % BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	350 % BR	
Soins		
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	125 % BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	350 % BR	
Actes dentaires non remboursés SS		
Implants dentaires (la garantie « implantologie » comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner, pilier...)	Crédit de 508 € par année civile	

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

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

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

## 7. Optique

### Cas optique 1 – Gestion directe

OPTIQUE		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Equipements 100 % Santé (*)		
Monture de classe A (quel que soit l'âge) (**)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale dans la limite des PLV	
Verres de classe A (quel que soit l'âge) (**)		
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe A	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale dans la limite des PLV	
Equipements libres (***)		
Monture de classe B (quel que soit l'âge) (**)	100 €	
Verre simple de classe B (quel que soit l'âge) (**)	110 €	
Verre complexe de classe B (quel que soit l'âge) (**)	189 €	
Verre très complexe de classe B (quel que soit l'âge) (**)	268 €	
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B		
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe A	100 % BR dans la limite des PLV	
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe B	100 % BR dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe B	100 % BR dans la limite des PLV	
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséiconiques)	100 % BR	

OPTIQUE		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées ou non par la SS	Crédit de 222 € par année civile (au minimum 100 % BR)	
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Forfait de 381 € pour les deux yeux par année civile	

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

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

(\*\*) Conditions de renouvellement de l'équipement :

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

*Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres).*

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

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

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



éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

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

- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;
- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;
- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries.

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

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

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

- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique :
- glaucome ;
- hypertension intraoculaire isolée ;
- DMLA et atteintes maculaires évolutives ;
- rétinopathie diabétique ;
- opération de la cataracte datant de moins de 1 an ;
- cataracte évolutive à composante réfractive ;
- tumeurs oculaires et palpébrales ;
- antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ;
- antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ;
- greffe de cornée datant de moins de 1 an ;
- kératocône évolutif ;

- *kératopathies évolutives ;*
- *dystrophie cornéenne ;*
- *amblyopie ;*
- *diplopie récente ou évolutive ;*
- *les troubles de réfraction associés à une pathologie générale :*
- *diabète ;*
- *maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ;*
- *hypertension artérielle mal contrôlée ;*
- *sida ;*
- *affections neurologiques à composante oculaire ;*
- *cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ;*
- *les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours :*
- *corticoïdes ;*
- *antipaludéens de synthèse ;*
- *tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.*

*La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.*

*La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :*

- *une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.*
- *une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.*

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

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

## 8. Grille optique « verres de classe B »

VERRES UNIFOCALUX / MULTIFOCALUX / PROGRESSIFS	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	TYPE DE VERRE
UNIFOCALUX	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	SIMPLE
		SPH < - 6 ou > + 6	COMPLEXE
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	SIMPLE
		SPH > 0 et S ≤ + 6	SIMPLE
		SPH > 0 et S > + 6	COMPLEXE
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	COMPLEXE
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	COMPLEXE
PROGRESSIFS ET MULTIFOCALUX	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	COMPLEXE
		SPH < - 4 ou > + 4	TRES COMPLEXE
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	COMPLEXE
		SPH > 0 et S ≤ + 8	COMPLEXE
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	TRES COMPLEXE
		SPH > 0 et S > + 8	TRES COMPLEXE
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	TRES COMPLEXE

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

## 9. Autres frais

AUTRES FRAIS	
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Actes hors nomenclature	
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue et psychomotricien pour enfant, sevrage tabagique, moyens contraceptifs et vaccins prescrits mais non remboursés SS (par personne)	100 % FR limité à 120 € par année civile
Autres actes	
Forfait maternité / adoption	476 €
Cures thermales acceptées par la Sécurité sociale	317 € (y compris 100 % BR du régime de BASE CONVENTIONNELLE OBLIGATOIRE)

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

### Article 3.2 | Limites et exclusions de garanties

La couverture santé telle que définie précédemment ne peut s'appliquer en cas de dépassements d'honoraires non déclarés à la sécurité sociale ou pratiqués par un professionnel non autorisé à effectuer de tels dépassements qui ne sont pas pris en charge.

Par ailleurs, elle doit respecter les conditions énumérées à l'article L. 871-1 du code de sécurité sociale. Dès lors, les pénalités financières appliquées hors parcours de soins, la contribution forfaitaire et les franchises médicales ne donnent pas lieu à remboursement.

En outre, sont exclues de la garantie toutes les dépenses, soins ou interventions, non pris en charge par la sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus par les tableaux de garanties.

Le total de remboursement du régime de base de la sécurité sociale, du présent dispositif complémentaire et de tout autre organisme complémentaire ainsi que les pénalités financières et la contribution forfaitaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées.

### Article 3.3 | Couverture assistance santé

Une couverture assistance santé au bénéfice des salariés et des ayants droit est incluse dans la couverture santé.

### Article 4 | Maintien des garanties de la couverture frais de santé au titre de la portabilité

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés couverts par le présent régime bénéficient, sans contrepartie de cotisation, du maintien temporaire de la couverture collective de ce régime complémentaire de frais de santé 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 frais de santé au bénéfice de l'ancien salarié 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.

## **Article 5 | *Maintien des garanties de la couverture frais de santé aux anciens salariés non bénéficiaires de la portabilité ou aux ayants droit***

Dans le respect de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite « Loi Évin ») et de ses décrets d'application, les garanties peuvent être maintenues, à titre individuel et facultatif, sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit :

- des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve qu'ils en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail.

Les anciens salariés visés ci-dessus mais ayant bénéficié du « dispositif de portabilité », pourront en faire la demande dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient du maintien des garanties au titre du dispositif de « portabilité » ;

- des ayants droit du participant décédé, pendant une durée minimale de 12 mois suivant le décès, sous réserve qu'ils en fassent la demande expressément dans les 6 mois suivant le décès.

Dans ce cas, les ayants droit du participant décédé pourront continuer à bénéficier du régime complémentaire de remboursement de frais de soins de santé, moyennant paiement d'une cotisation correspondante.

Les prestations maintenues doivent être identiques à celles prévues par le présent accord au profit des salariés.

## **Article 6 | *Suspension de contrat de travail***

### **Article 6.1 | *Suspension du contrat de travail non indemnisée***

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés non rémunérés, ni indemnisés, dont le contrat de travail est suspendu.

La suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Cependant, à la demande du salarié, les garanties du présent régime peuvent lui être maintenues, en contrepartie du paiement de la cotisation totale (part patronale et part salarié) prévue pour le salarié en activité.

### **Article 6.2 | *Suspension du contrat de travail indemnisée***

Le bénéfice des garanties est en revanche maintenu, au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;

- soit d’une indemnisation complémentaire (indemnités journalières ou pension d’invalidité) financée au moins pour partie par l’employeur, qu’elle soit versée directement par l’employeur ou pour son compte par l’intermédiaire d’un tiers.

Dans ce cas, l’employeur continue d’appeler et de verser les cotisations correspondantes (salariales et patronales) pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemniée.

#### **Article 7 | *Financement minimal du régime professionnel de santé par l’employeur***

Le financement de la cotisation santé socle du salarié est réparti de la manière suivante :

- 60 % à la charge de l’employeur ; et
- 40 % à la charge des salariés.

#### **Article 8 | *Degré élevé de solidarité***

La couverture santé souscrite par l’entreprise doit consacrer 2 % de ses cotisations au financement d’actions relatives au degré élevé de solidarité, et prévoir, au bénéfice des salariés, des actions de prévention, des prestations d’action sociale dédiées ou de financement d’actions non contributives.

#### **Article 9 | *Formalisation et conformité de la couverture au niveau de l’entreprise***

Les entreprises relevant du champ d’application du présent accord doivent formaliser par un acte de droit du travail la mise en œuvre de la complémentaire santé au profit des salariés de l’entreprise prévue par le présent accord.

La mise en place de ce régime professionnel de santé peut se faire au choix de l’entreprise dans les conditions posées à l’article L. 911-1 du code de la sécurité sociale :

- soit par la conclusion d’un accord collectif ;
- soit par la ratification, à la majorité des intéressés d’un projet d’accord proposé par le chef d’entreprise ;
- 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.

#### **Article 10 | *Durée de l’accord***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux règles prévues par le code du travail.

#### **Article 11 | *Entrée en vigueur de l’accord***

Le présent accord entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2021 et annule et remplace l’accord du 2 décembre 2015 et ses avenants à compter de cette date.

#### **Article 12 | *Notification. Dépôt. Extension***

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

*Fait à Paris, le 25 septembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3286 | Convention collective nationale

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

**Accord du 25 septembre 2020**  
relatif au régime complémentaire de prévoyance

NOR : ASET2050919M

IDCC : 1982

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

**UNPDM ;**

**FEDEPSAD,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**FS CFDT ;**

**UNSA FCS ;**

**FEC FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Cet accord, annule et remplace l'accord du 4 juin 2009 relatif au régime de prévoyance et l'intégralité de ses avenants modificatifs. Les partenaires sociaux réaffirment par ce nouvel accord leur attachement au principe d'organisation d'un régime complémentaire de prévoyance au niveau de la branche, instaurant un cadre général de garanties de prévoyance.

Ces garanties revêtent un caractère obligatoire et bénéficient à titre collectif à l'ensemble des salariés de la branche du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (IDCC 1982).

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 définir les garanties du régime complémentaire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective, et ce, quel que soit l'effectif de leur entreprise.

## Article 1<sup>er</sup> | Objet et champ d'application

Le présent accord instaure un niveau de garanties de prévoyance au bénéfice de l'ensemble des salariés, tels que définis à l'article 2.1, entrant dans le champ territorial et professionnel de la convention collective du négoce et des prestations de service dans les domaines médico-techniques (IDCC 1982).

Il définit le niveau de garanties de prévoyance des salariés de la branche ainsi que la répartition employeurs-salarié des cotisations et le principe de la solidarité professionnelle de cette couverture via le haut degré de solidarité.

Les entreprises au sens du présent accord s'entendent des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application professionnel de la convention collective, tel que défini par l'article 1<sup>er</sup> de la convention.

## Article 2 | Bénéficiaires du régime complémentaire de prévoyance

Bénéficiaire à titre obligatoire, des garanties définies par le présent accord, et ce, dès leur date d'embauche :

- les salariés ne relevant pas des articles 4, 4 *bis* de la convention collective nationale AGIRC du 14 mars 1947, dont les définitions ont été reproduites par l'article 2 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 ;
- les salariés relevant des articles 4, 4 *bis* de la convention collective nationale AGIRC du 14 mars 1947, dont les définitions ont été reproduites par l'article 2 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

## Article 3 | Garanties du régime complémentaire de prévoyance

### Article 3.1 | Définition des garanties

Les salariés bénéficient *a minima* du niveau de garanties prévu par le présent accord.

Les niveaux d'indemnisation définis dans le tableau ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale et sont exprimés en pourcentage du salaire de référence tel que défini à l'article 7.2 ci-après.

	Salarié relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947, dont les définitions ont été reproduites par l'article 2 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017	Salarié ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947, dont les définitions ont été reproduites par l'article 2 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017
Capital décès toutes causes		
Célibataire, veuf, divorcé, sans enfant	80 % du salaire de référence	
Marié, pacsé, concubin, sans enfant	230 % du salaire de référence	
Tout salarié avec un enfant	280 % du salaire de référence	
Majoration pour enfant à charge supplémentaire	50 % du salaire de référence	



	Salarié relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947, dont les définitions ont été reproduites par l'article 2 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017	Salarié ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947, dont les définitions ont été reproduites par l'article 2 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017
Accessoires décès		
Versement par anticipation en cas de perte totale et irréversible d'autonomie (1)	100 % du capital décès toutes causes	
<b>Double effet</b> Capital supplémentaire versé aux enfants à charge :  – en cas de décès simultanément à celui du salarié, de son conjoint, partenaire lié par un Pacs ou concubin ;  – en cas de survenance du décès du 2° parent postérieurement à celui du salarié.	100 % du capital décès toutes causes	
Frais d'obsèques du salarié, conjoint, partenaire de Pacs, concubin, enfant à charge d'au moins 12 ans.  Le montant est limité aux frais réels en cas de décès d'un enfant à charge de moins de 12 ans.	150 % PMSS	
Rente viagère de conjoint, partenaire de Pacs ou concubin survivant tels que définis à l'article 3.2		
Montant	5 % du salaire de référence	
Rente éducation versée à chaque enfant à charge tel que défini à l'article 3.2, en cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie		
Jusqu'à 9 ans	6 % du salaire de référence	
De 9 à 18 ans	9 % du salaire de référence	
De 18 à 26 ans (si études ou assimilés)	12 % du salaire de référence	
Enfant orphelin des deux parents	Doublement de la rente	
Enfant handicapé	Rente viagère	
Incapacité temporaire de travail (y compris accident du travail et maladie professionnelle)		
Franchise	Salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté : indemnisation en complément et relais des obligations de maintien de salaire conventionnel  Salarié de moins de 1 an d'ancienneté : indemnisation à compter du 31° jour d'arrêt de travail continus	

	Salarié relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947, dont les définitions ont été reproduites par l'article 2 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017	Salarié ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947, dont les définitions ont été reproduites par l'article 2 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017
Montant	75 % du salaire de référence  Sous déduction des prestations de sécurité sociale, reconstituées de manière théorique si le salarié ne remplit pas les conditions d'ouverture de droits à IJSS en termes d'heures de cotisations ou d'heures travaillées selon le cas) et le cas échéant du maintien de salaire à charge de l'employeur au titre de ses obligations conventionnelles. (2)	
<b>Invalidité et incapacité permanente professionnelle</b>		
1 <sup>e</sup> catégorie ou taux d'incapacité permanente de 33 % à 65 % reconnus par la sécurité sociale	45 % du salaire de référence net, sous déduction des prestations de sécurité sociale (2)	
2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> catégorie ou taux d'incapacité permanente supérieur à 65 %, avec ou sans allocation pour tierce personne reconnus par la sécurité sociale	75 % du salaire de référence net, sous déduction des prestations de sécurité sociale (2)	
<p>(1) Salarié considéré comme définitivement incapable de se livrer à une occupation ou à un travail quelconque lui procurant gain et profit et ne pouvant réaliser seul les actes de la vie courante, sous réserve que la sécurité sociale ait notifié un classement en invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie ou un taux d'incapacité permanente professionnelle de 100 % avec majoration pour tierce personne</p> <p>(2) Les prestations versées par l'assureur ne peuvent, en s'ajoutant à tout autre revenu (sécurité sociale, activité à temps partiel autre organismes de prévoyance collective, régime d'assurance chômage) permettre au salarié de disposer de ressources supérieures à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.</p>		

### Article 3.2 | Définition de la situation de famille

Pour le calcul et/ou le bénéfice des garanties définies ci-dessus, il faut entendre par :

- le conjoint : l'époux(se) du (de la) salarié(e), non séparé(e) de corps judiciairement, ni divorcé(e) par un jugement définitif ;
  - le partenaire lié par un Pacs : la personne, quel que soit son sexe, ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, sous réserve qu'il ne soit pas rompu de fait à la date du sinistre ;
  - le concubin : la personne, quel que soit son sexe, vivant au même domicile que le salarié, de façon notoire et permanente depuis au moins 2 ans à la date de l'événement ouvrant droit à prestations, sous réserve que les concubins ne soient, ni l'un ni l'autre, mariés ou liés par un Pacs ; aucune durée n'est exigée si un enfant, reconnu par le salarié, est né de cette union ;
  - les enfants à charge : sont considérés comme tels, indépendamment de la position fiscale, les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus, remplissant les conditions suivantes :
    - jusqu'à leur 18<sup>e</sup> anniversaire, sans condition ;
    - jusqu'à leur 26<sup>e</sup> anniversaire et sous conditions soit :
      - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;
      - d'être en apprentissage ;
- de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements

généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;

- d'être préalablement à l'exercice d'un 1<sup>er</sup> emploi inscrit auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
- d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

La prestation est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du salarié est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte mobilité inclusion.

Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement.

Sont également considérés comme à charge, les enfants du salarié à naître et nés viables, ainsi que les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux du conjoint ou partenaire lié par un Pacs ou concubin du salarié, de l'ex-conjoint éventuel, répondant aux conditions précitées, qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si l'autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

#### **Article 4 | Portabilité**

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés 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 de prévoyance au bénéfice de l'ancien salarié 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.

#### **Article 5 | 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 rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente), continueront à être revalorisées.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

## **Article 6 | Suspension du contrat de travail**

### **Article 6.1 | Suspension du contrat de travail non indemnisée**

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés non rémunérés, ni indemnisés, dont le contrat de travail est suspendu.

La suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Cependant, à la demande du salarié, les garanties du présent régime peuvent lui être maintenues, en contrepartie du paiement de la cotisation totale (part patronale et part salarié) prévue pour le salarié en activité.

### **Article 6.2 | Suspension du contrat de travail indemnisée**

Le bénéfice des garanties est en revanche maintenu, au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- soit d'une indemnisation complémentaire (indemnités journalière ou pension d'invalidité) financée au moins pour partie par l'employeur, qu'elle soit versée directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

Dans ce cas, l'employeur continue d'appeler et de verser les cotisations correspondantes (salariales et patronales) pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

## **Article 7 | Financement minimal du régime complémentaire de prévoyance par l'employeur**

### **7.1. Participation patronale**

Le financement de la cotisation afférente au régime de prévoyance mis en place dans les entreprises de la branche est réparti de la manière suivante :

- 60 % à la charge de l'employeur <sup>[1]</sup> ; et
- 40 % à la charge des salariés.

### **7.2. Assiette de calcul des cotisations et des prestations**

Les cotisations et les prestations sont fixées en pourcentage du salaire de référence, définit comme le salaire brut soumis à cotisations de sécurité sociale, y compris primes, gratifications et rappels de salaire dus au titre des 12 mois civils précédant l'événement. Le salaire de référence est limité à :

- la tranche 2 pour les salariés relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale du 14 mars 1947, dont les définitions ont été reproduites par l'article 2 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 ;
- la tranche 1 pour les salariés ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale du 14 mars 1947, dont les définitions ont été reproduites par l'article 2 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

[1] Conformément à l'article 1<sup>er</sup> de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 ; les employeurs s'engagent à verser, pour tous ces bénéficiaires une cotisation à leur charge exclusive, égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale.

On entend par :

- tranche 1 (équivalent à l'ancienne tranche A) : partie du salaire limitée au plafond de la sécurité sociale ;
- tranche 2 limitée à 4 plafonds annuels de la sécurité sociale (équivalent à l'ancienne tranche B) : partie du salaire comprise entre le plafond de la sécurité sociale et quatre fois son montant.

## **Article 8 | Degré élevé de solidarité**

Le régime complémentaire de prévoyance mis en place par l'entreprise doit consacrer 2 % de ses cotisations au financement d'actions relatives au degré élevé de solidarité, et prévoir, au bénéfice des salariés, des actions de prévention, des prestations d'action sociale dédiées ou de financement d'actions non contributives.

## **Article 9 | Formalisation et conformité de la couverture au niveau de l'entreprise**

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord doivent formaliser par un acte de droit du travail la mise en œuvre du régime complémentaire de prévoyance au profit des salariés de l'entreprise prévu par le présent accord.

La mise en place de ce régime complémentaire de prévoyance peut se faire au choix de l'entreprise dans les conditions posées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale :

- soit par la conclusion d'un accord collectif ;
- soit ou par la ratification, à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise ou 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.

## **Article 10 | Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux règles prévues par le code du travail.

## **Article 11 | Entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2021 et vient se substituer à cette date à l'ensemble des dispositions de l'accord du 4 juin 2009 relatif au régime de prévoyance ainsi qu'à l'intégralité de ses avenants modificatifs.

## **Article 12 | Notification. Dépôt. Extension**

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

*Fait à Paris, le 25 septembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3116 | Conventions collectives nationales

IDCC : 413 | **ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES POUR PERSONNES  
INADAPTÉES ET HANDICAPÉES**

IDCC : 1001 | **MÉDECINS SPÉCIALISTES QUALIFIÉS**

**Avenant n° 354 du 23 juin 2020**  
relatif aux mesures salariales pour l'année 2020

NOR : ASET2050913M

IDCC : 413

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

**NEXEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FSS CFDT ;**

**CFDT santé sociaux,**

d'autre part,

**Préambule**

Dans le cadre de la négociation annuelle relative aux mesures salariales, les partenaires sociaux ont convenu que l'évolution du taux directeur annoncée lors de la conférence salariale du 27 février 2020 ne permettait pas de prendre en compte les enjeux et les besoins prégnants du secteur, tels que : attractivité des débuts de carrière, égalité femme-homme, prise en compte des métiers émergents et métiers en tension, etc.

Les partenaires sociaux, actant de l'insuffisance de l'enveloppe, ont toutefois convenu de la mobiliser pour éviter que des niveaux de rémunération conventionnels se retrouvent immergés sous le montant du Smic en vigueur à la date du présent avenant, et ce, au moyen d'une mesure catégorielle à destination des salariés non-cadres.

En outre, afin que les besoins du secteur puissent être reconnus et financés par les pouvoirs publics, les partenaires sociaux conviennent de l'ouverture de négociations pour la mise en place d'une nouvelle classification conventionnelle et système de rémunération.

Les partenaires sociaux se sont réunis et sont convenus de ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Évolution de l'indemnité de sujétion spéciale**

À compter du 1<sup>er</sup> février 2020, l'indemnité de sujétion spéciale prévue par l'article 1<sup>er</sup> bis du titre I<sup>er</sup> de l'annexe 1 est portée à 9,21 %.

À cet effet, le terme « 8,48 % » est remplacé dans toutes les dispositions de la convention collective du 15 mars 1966 et ses annexes par le terme « 9,21 % ».

## **Article 2 | Agrément et entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, sous réserve d'agrément, le 1<sup>er</sup> février 2020.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

*Fait à Paris, le 23 juin 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3116 | Conventions collectives nationales

IDCC : **413** | **ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES POUR PERSONNES INADAPTÉES ET HANDICAPÉES**

IDCC : **1001** | **MÉDECINS SPÉCIALISTES QUALIFIÉS**

### **Avenant n° 356 du 23 juin 2020**

relatif à la mise en place du fonds de solidarité du régime de prévoyance collectif par désignation d'un organisme gestionnaire

NOR : ASET2050914M

IDCC : 413

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

**NEXEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FSS CFDT ;**

**FNAS FO ;**

**CFTC santé sociaux ;**

**FSAS CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Dans le cadre de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les accords peuvent prévoir l'institution de garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité, comprenant à ce titre des prestations à caractère non directement contributif.

À ce titre, l'avenant n° 347 en date du 21 septembre 2018 à la convention collective nationale du 15 mars 1966, instaure un fonds de solidarité au sein de la convention collective des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées (ci-après « la convention collective nationale 66-79 »).

Ce fonds a pour objectifs principaux de :

- mettre en place un plan d'action dédié à la diminution de la sinistralité par un engagement commun sur la prévention des risques professionnels et l'amélioration de la qualité de vie au travail ;
- aider, sous la forme la plus appropriée, les salariés de la convention collective nationale 66-79 en situation de fragilité ;



- relayer les campagnes nationales instaurées par les pouvoirs publics et des actions tendant à diminuer les risques auxquels peuvent être exposés les salariés de la convention collective nationale 66-79 ;
- le présent accord définit, entre autres, les orientations des actions financées, les règles de fonctionnement et de gestion du fonds de solidarité.

Conformément à l'avenant n° 335 du 4 décembre 2015 et son article 1<sup>er</sup> modifiant l'article 7 de l'avenant n° 322 et à l'article 7.3.1 de l'avenant n° 347 du 21 septembre 2018, les partenaires sociaux rappellent que les structures n'ayant pas choisi un des assureurs recommandés pour l'assurance du régime de prévoyance mutualisé sont tenues de consacrer 2 % de la cotisation de prévoyance aux mêmes objectifs que ceux du fonds de solidarité créé au sein du régime mutualisé.

Le présent avenant entend centraliser ces fonds pour développer des actions de prévention et une action sociale pour la convention collective nationale 66-79 accessibles aux entreprises à jour de leur cotisation et leurs salariés entrant dans le champ d'application du régime de prévoyance au-delà de la mutualisation du risque (incapacité, invalidité, décès et rentes associées).

## **Article 1<sup>er</sup> | Objet**

Le présent avenant régit les règles relatives à la mise en place effective du degré élevé de solidarité du régime de prévoyance conventionnel de la convention collective nationale 66-79 conformément à l'article 7.3.1 de l'avenant n° 347 du 21 septembre 2018.

Il définit notamment les principes de financement et de gestion mutualisée des prestations. Ces principes sont mis en œuvre par un Protocole technique relatif à la mise en œuvre du degré élevé de solidarité au sein de la convention collective nationale 66-79 pour le régime de prévoyance (ci-après « le protocole technique »).

Il crée un article 44 « Fonds de solidarité mutualisé de prévoyance » au titre V de la convention collective en y intégrant les dispositions qui suivent.

## **Article 2 | Création du fonds de solidarité mutualisé**

Le présent avenant crée un article 44 « Fonds de solidarité mutualisé de prévoyance » au titre V de la convention collective et y intègre les dispositions ci-après.

### **« Article 44 | Fonds de solidarité mutualisé de prévoyance »**

#### **Article 44.1 | Création du fonds de solidarité mutualisé de prévoyance**

Par application de l'article L. 912-1, IV du code de la sécurité sociale, un fonds de solidarité attaché au régime de prévoyance de la convention collective nationale 66-79 est créé. Ce fonds :

- perçoit les ressources mentionnées à l'article 44.5 ;
- finance les prestations visées à l'article 44.6.

Ce fonds est piloté par la commission nationale paritaire technique de prévoyance (ci-après "CNPTP") qui en délègue la gestion à un organisme gestionnaire désigné conformément à l'article 44.4. Les modalités de fonctionnement du fonds et de la délégation de gestion sont définies dans le Protocole technique du fonds.

En cas de résiliation de la mutualisation des garanties de prévoyance par recommandation d'organismes assureurs au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le fonds de solidarité finance les actions et aides prévues jusqu'à épuisement des sommes disponibles.

#### **Article 44.2 | Bénéficiaires des actions individuelles**

Peuvent bénéficier des aides du degré élevé de solidarité dans les conditions définies à l'article 44.6 et conformément au protocole technique, quelle que soit leur date d'embauche :

- les salariés des entreprises entrant dans le champ de l'avenant ;
- les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui perçoivent un revenu de remplacement notamment en cas de maladie ou accident quelle qu'en soit la cause, placés en activité partielle et les salariés dont le contrat est suspendu pour une durée inférieure ou égale à 1 mois ;
- les salariés dont le contrat de travail a cessé et qui relèvent du mécanisme de portabilité des garanties de prévoyance (incapacité, invalidité, décès et rentes associées) défini à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;
- les salariés dont le contrat de travail a cessé et bénéficiaires d'une prestation d'incapacité ou d'invalidité versée au titre des garanties conventionnelles à la date de formulation de la demande.

Selon les aides créées et les conditions attachées dans le cadre du protocole technique, les ayants droit de ces salariés (conjoint(e), partenaire de Pacs ou concubins au sens du code civil et les enfants du salarié avant leur 26<sup>e</sup> anniversaire) peuvent être considérés comme bénéficiaires.

#### **Article 44.3 | Bénéficiaires des actions collectives**

Les actions collectives définies à l'article 44.6 bénéficient aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale 66-79. Ces entreprises doivent être à jour de leurs cotisations définies à l'article 44.5 pour que l'action puisse être mise en œuvre.

#### **Article 44.4 | Organisme gestionnaire du fonds de solidarité**

Conformément à l'article L. 912-1, IV du code de la sécurité sociale et à l'avenant n° 347 du 21 septembre 2018, la CNPTP est convenue de choisir comme gestionnaire unique pour le pilotage du fonds de solidarité : l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance (OCIRP) sis 17, rue de Marignan, CS 50003, 75008 Paris.

L'OCIRP est une union d'institutions de prévoyance soumise aux dispositions du code de la sécurité sociale.

Le gestionnaire unique a pour mission de gérer le fonds de solidarité visé à l'article 44.1 conformément aux décisions de pilotage prises par la CNPTP. À ce titre, mandat lui est donné pour notamment :

- recouvrer et percevoir le prélèvement visé à l'article 44.5 du présent accord ;
- instruire, dans le cadre du protocole technique, les dossiers de financement des prestations définies à l'article 44.6 du présent avenant ;
- procéder au paiement des prestations définies à l'article 44.6 ;
- missionner les prestataires choisis pour développer les actions collectives définies à l'article 44.6.

L'ensemble des missions et des prérogatives du gestionnaire unique dans le cadre de ce mandat est défini par la CNPTP dans le protocole technique.

#### **Article 44.5 | Financement du fonds de solidarité**

Le fonds de solidarité est financé par un prélèvement de 2 % de la cotisation versée au titre des garanties de prévoyance pour la couverture des risques incapacité, invalidité, décès et rentes associées.

Le prélèvement de 2 % est assis sur la cotisation effectivement versée par l'entreprise dans les conditions suivantes :

- pour les entreprises ayant souscrit leur contrat auprès d'un organisme assureur recommandé par la convention collective nationale 66-79, le prélèvement est intégré dans la cotisation mutualisée versée auprès de l'assureur ;
- pour les entreprises ayant souscrit leur contrat auprès d'un organisme non recommandé, le prélèvement est effectué sur la cotisation contractuellement prévue pour les garanties collectives et obligatoires applicables dans l'entreprise pour les risques incapacité, invalidité, décès et rentes associées.

Il appartient aux entreprises qui n'adhèrent pas auprès d'un organisme assureur recommandé par la branche, d'informer leur(s) organisme(s) assureur(s) sur l'assiette de cotisation à prendre en compte pour le calcul de la cotisation de 2 % dédiée au fonds de solidarité. Le versement au fonds créé peut être effectué par l'assureur de l'entreprise ou par cette dernière directement auprès du gestionnaire désigné. Ces entreprises s'engagent à obtenir auprès de leur(s) organisme(s) assureur(s) un document attestant du versement effectif du prélèvement au gestionnaire unique.

#### **Article 44.6 | Prestations gérées de manière mutualisée**

##### **Définition des prestations**

Les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale sont déterminées par la CNPTP, et définies au sein du protocole technique.

##### **Objectifs des actions en entreprise**

Le fonds de solidarité finance, pour les bénéficiaires définis à l'article 44.3, des actions en entreprise ayant pour objectifs principaux la prévention des risques professionnels (notamment le risque musculo-squelettique et les risques psychiques liés à l'activité de travail) et l'amélioration de la qualité de vie au travail.

##### **Prise en charge de prestations d'action sociale à titre individuel ou collectif**

Le fonds de solidarité prend en charge des prestations d'action sociale à titre individuel ou collectif, comprenant notamment :

- l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux bénéficiaires définis à l'article 44.2 ;
- des aides pour faire face à la perte d'autonomie, pour les bénéficiaires en situation de handicap ou d'aidant familial.

Ces actions individuelles peuvent également prendre la forme de financements dédiés au maintien en emploi ou à la reconversion professionnelle des salariés en difficulté, en complémentarité le cas échéant des organismes compétents pour intervenir.

##### **Modalités d'attribution des prestations du fonds de solidarité**

Les prestations du fonds de solidarité sont attribuées aux bénéficiaires définis à l'article 44.2, dans les conditions prévues par le présent article 44.6.

Les prestations financées par le fonds de solidarité ont un caractère non directement contributif. Elles prennent la forme de prestations en espèces ou de prestations en nature.

En tout état de cause, le financement de ces prestations est assuré par le gestionnaire unique dans la limite du solde du fonds de solidarité. En cas d'insuffisance des fonds, les demandes sont traitées selon la date de réception de la demande (dossier complet).

### Prestations en espèces

Les prestations en espèces sont attribuées, dans le cadre d'un secours exceptionnel, aux bénéficiaires qui justifient se trouver dans une situation de précarité dans le cadre des aides définies. L'attribution de ces prestations est précédée d'une analyse individuelle des demandes transmises par les bénéficiaires au gestionnaire du fonds. Il est tenu compte de la situation propre à chaque bénéficiaire notamment de ses ressources.

Chaque prestation est soumise à des conditions de versement, à la production de pièces justificatives et à des contrôles administratifs définis dans le protocole technique.

### Prestations en nature

Les prestations en nature ont pour objet la délivrance d'un service non financier de type prévention, assistance, accompagnement, conseil, orientation, etc.

Ces prestations sont accessibles aux entreprises et leurs salariés sous réserves du respect de certaines conditions et de fournitures de pièces définies dans le dossier de demande d'intervention.

#### Article 44.7 | Contrôle par la commission paritaire de branche

Conformément à l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale, la CNPTP contrôlera la mise en œuvre des actions de prévention par les organismes chargés de leur réalisation et les aides versées dans les conditions prévues par le protocole technique. »

### Article 3 | **Agrément et entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve de son agrément, le présent avenant sera applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément au *Journal officiel*.

Le présent avenant fera l'objet des formalités obligatoires prévues par le code du travail.

*Fait à Paris, le 23 juin 2020.*

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel

**RÉGIME AGIRC-ARRCO DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE**

**Avenant n° 7 du 17 mars 2020**

à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017  
relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire

NOR : ASET2050899M

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

**CPME ;**

**MEDEF ;**

**U2P,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'intitulé de l'article 40 de l'ANI du 17 novembre 2017 est modifié comme suit :

« Article 40 | *Assiette et taux de cotisation en présence d'une fusion de branches professionnelles ou d'une fusion, absorption ou cession d'entreprise* »

L'article 71 de l'ANI du 17 novembre 2017 est modifié comme suit :

L'intitulé est modifié comme suit :

« Article 71 | *Stagiaires en congé de transition professionnelle au titre d'un contrat de travail à durée déterminée* »

À la 2<sup>e</sup> phrase de l'article 71, les mots « congé individuel de formation » sont remplacés par les mots « projet de transition professionnelle ».

L'article 78 de l'ANI du 17 novembre 2017 est modifié comme suit :

Au 4<sup>e</sup> alinéa de l'article 78, les mots :

« ou d'un congé de solidarité familiale visé aux articles L. 3142-16 et suivants dudit code, »

Sont remplacés par les mots :

« ou d'un congé de solidarité familiale visé aux articles L. 3142-6 et suivants dudit code, »

L'article 2 de l'annexe B à l'accord national interprofessionnel est modifié comme suit :

Catégorie	Institution
Hors du territoire français et travaillant pour une entreprise entrant dans le champ d'application professionnel de l'accord	Institution d'adhésion ou Malakoff Humanis International AGIRC-ARRCO
Hors du territoire français avec participation volontaire à titre individuel, même si l'employeur est mandataire du salarié	Malakoff Humanis International AGIRC-ARRCO
Nouvelle-Calédonie	Malakoff Humanis International AGIRC-ARRCO
Saint-Pierre-et-Miquelon	Malakoff Humanis International AGIRC-ARRCO
Ambassades et consulats : entreprise sans établissement en France (ESEF) et personne morale de droit étranger (PMDE)	Malakoff Humanis International AGIRC-ARRCO
Martinique	IRCOM AGIRC-ARRCO
Guadeloupe	CGRR AGIRC-ARRCO
Guyane	AG2R AGIRC-ARRCO
Entreprises du bâtiment et des travaux publics des Antilles et de la Guyane	CRR-BTP AGIRC-ARRCO
La Réunion	CRR AGIRC-ARRCO
Monaco	AG2R AGIRC-ARRCO

Le reste de l'article est inchangé.

*Fait à Paris, le 17 mars 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3218 | Convention collective nationale

IDCC : 1261 | **ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL**  
**(Centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local)**

**Avenant n° 06-20 du 8 octobre 2020**  
relatif au régime de complémentaire santé collective et obligatoire

NOR : ASET2050915M

IDCC : 1261

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

**ELISFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FSS CFDT ;**

**CFTC santé sociaux,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans le cadre de la révision quinquennale du régime de complémentaire santé, les partenaires sociaux se sont accordés pour renégocier les dispositifs conventionnels de ce régime. Ainsi, le présent avenant a pour objet de réviser le chapitre XIV de la convention collective relatif au régime de complémentaire santé obligatoire pour les salariés de la branche des acteurs du lien social et familial.

Le nouvel avenant s'applique aux entreprises relevant de la branche des acteurs du lien social et familial comme un socle minimum de garanties.

**Article 1<sup>er</sup> | Cadre juridique**

Le présent avenant a pour objet d'annuler et de remplacer le chapitre XIV intitulé « complémentaire santé » de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial.

Deux annexes complètent cet avenant, dénommées :

- annexe 1 : « Tableau des garanties » ;
- annexe 2 : « Définition des ayants droit » ;

**Article 2 | Champ d'application de l'avenant**

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif.

En effet, les garanties initialement prévues dans le cadre de cet avenant s'appliquent aux entreprises indépendamment du nombre de salariés équivalent temps plein. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type compte tenu du fait que le thème de négociation du présent avenant, à savoir la prévoyance complémentaire, ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

### **Article 3 | *Objet de l'avenant***

Le chapitre XIV intitulé « complémentaire santé » sera composé de 12 articles rédigés comme suit :

#### **« Préambule**

La complémentaire santé obligatoire permet, notamment, le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation en complément du régime de base de la sécurité sociale.

Afin d'assurer une meilleure mutualisation des risques, les partenaires sociaux décident de recommander cinq organismes. Ces organismes ont été choisis à la suite d'une procédure de mise en concurrence transparente.

Le présent chapitre prévoit un régime de base qui constitue un socle que les partenaires sociaux considèrent comme minimal, ne remettant pas en cause les régimes d'entreprise plus favorables.

Ce régime répond aux objectifs suivants :

- la mutualisation des risques au niveau professionnel qui permet de pallier les difficultés rencontrées par certaines entreprises de la profession, généralement de petite taille, lors de la mise en place d'une protection sociale complémentaire ;
- l'accès aux garanties collectives, pour tous les salariés de la branche, sans considération, notamment d'âge ou d'état de santé ;
- l'organisation d'un niveau de couverture complémentaire santé obligatoire conforme aux besoins de la branche ;
- la prévision du mécanisme de portabilité des droits instaurée par la loi n° 2013-504 de sécurisation de l'emploi ;
- l'affectation d'une partie du budget du régime à une politique d'action sociale et de prévention adaptée aux métiers de la branche, et menée en collaboration avec tous les autres dispositifs d'action sociale mis en œuvre par les organismes spécifiquement dédiés à la branche.

L'ensemble des organismes assureurs recommandés propose des garanties définies paritairement. Ces contrats de garanties collectives sont identiques auprès des cinq organismes recommandés.

Ce présent chapitre est complété par le protocole technique et financier, et par le protocole de gestion administrative. Ces protocoles sont communs aux organismes assureurs et conclus dans les mêmes conditions.

Les modalités de gestion sont précisées dans le contrat d'assurance collective conclu avec chacun des organismes recommandés.

#### **Article 1<sup>er</sup> | *Adhésion du salarié***

##### **1.1. Définition des bénéficiaires**

Les bénéficiaires de cette couverture complémentaire santé collective sont les salariés relevant de la convention collective des acteurs du lien social et familial à titre obli-



gatoire et le conjoint ou l'enfant à titre facultatif. L'accès au régime complémentaire se fait sans condition d'ancienneté au sein de l'entreprise.

## 1.2. Dispenses d'affiliation

### a) Définition des cas de dispense

Conformément aux différents cas de dispense prévus par l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale et ne remettant pas en cause l'exonération de cotisations de sécurité sociale du régime de complémentaire santé obligatoire, il sera possible pour le salarié relevant de l'un des cas suivants, de demander à être dispensé de la couverture complémentaire santé obligatoire.

Ces cas de dispenses sont ouverts pour :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs en matière de couverture de frais de santé ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois ;
- les salariés bénéficiaires d'une complémentaire santé solidaire. Dans ce cas, la dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ou de cette aide. Cette dispense peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- 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 annuelle ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut être valable que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, à condition de le justifier chaque année, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à l'arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion à des systèmes de prévoyance collectifs et obligatoires mis en place dans les entreprises.

Il est précisé qu'un salarié ayant droit au titre de la couverture complémentaire santé dont bénéficie son conjoint, salarié dans une autre entreprise, ne pourra demander à être dispensé d'adhérer à la couverture complémentaire santé obligatoire de son employeur que si le régime de complémentaire santé de son conjoint prévoit une couverture obligatoire du conjoint.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurances souscrits auprès des assureurs recommandés devront prévoir la mise en œuvre de ces dispenses d'adhésion.

La cotisation des apprentis et des salariés bénéficiant d'un parcours emploi compétences est totalement prise en charge par le fonds d'action sociale conformément à l'article 8.4 du présent avenant, sous réserve des fonds disponibles.

### b) Procédure pour bénéficier d'un cas de dispense

Le salarié souhaitant être dispensé de la complémentaire santé doit en faire la demande par écrit, auprès de l'employeur, qui la conservera. Cette demande doit indiquer leur refus d'affiliation et le motif exact parmi les cas listés au a et être accompagnée des justificatifs nécessaires. Conformément aux obligations légales, l'employeur devra informer le salarié des conséquences de sa demande de dispense.

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Cette demande de dispense doit être formulée dans :

- les 30 jours suivants la mise en place de la couverture complémentaire santé obligatoire pour les salariés présents au moment de cette mise en place ou en cas de changement de situation personnelle du salarié ;
- les 15 jours suivants l'embauche du salarié ou avant l'échéance du contrat si le contrat est inférieur à 15 jours.

L'absence de délivrance du justificatif dans les délais impartis entraîne l'affiliation automatique.

À défaut de demande de dispense, les salariés sont affiliés au 1<sup>er</sup> jour du mois de l'embauche.

À défaut, le salarié est tenu de cotiser et de s'affilier à la complémentaire santé obligatoire mis en place dans leur entreprise lorsqu'il cesse de justifier de sa situation d'exclusion.

Ces salariés peuvent à tout moment revenir sur leur décision d'être dispensés de la complémentaire santé obligatoire et d'en solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur affiliation.

#### *c) Versement santé*

Le versement santé pourra être versé au salarié qui justifie d'une couverture complémentaire santé individuelle et responsable et qui demande une dispense d'affiliation conformément aux dispositions de l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale.

### **Article 2 | *Caractère responsable du contrat***

Le contrat d'assurance collective de complémentaire santé obligatoire respecte les dispositions des articles L. 871-1 et D. 871-1 et suivants du code de la sécurité sociale relatives au contrat d'assurance maladie complémentaire dit "responsables".

### **Article 3 | *Garanties***

Les garanties sont établies sous réserve des évolutions légales et réglementaires.

Le niveau des garanties ainsi que le taux de cotisation pourront être modifiés par accord entre la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et les assureurs recommandés sur proposition de la commission paritaire santé et prévoyance.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrit auprès des organismes assureurs recommandés devront en tout état de cause respecter les mêmes niveaux de garanties.

Le tableau des garanties mises en place au titre de la couverture complémentaire santé obligatoire est annexé au présent chapitre de la convention collective (annexe 1 "Tableau des garanties").

### **Article 4 | *Financement du contrat frais de santé***

#### **4.1. Structure de la cotisation**

Les salariés acquittent obligatoirement la part salariale de la cotisation "salarié isolé" servant au financement des garanties définies au présent chapitre, sous réserve des dispenses valablement accordées au titre de l'article 1.2 du présent chapitre.

Parallèlement à leur couverture obligatoire "salarié isolé", les salariés peuvent couvrir leurs ayants droit de façon facultative. Les cotisations afférentes à cette extension de

garantie sont entièrement à la charge du salarié, sous réserve des dispositions particulières de l'article 4.3 ci-après.

Les cotisations, les conditions et les modalités de mise en œuvre de cette couverture sont déterminées dans le contrat d'assurance sous le contrôle de la commission paritaire santé et prévoyance.

La définition des ayants droit est inscrite à l'annexe 2 du présent chapitre de la convention collective.

Toutes options facultatives, à la demande du salarié, venant compléter le régime obligatoire applicable seront à sa charge exclusive.

Si un régime obligatoire plus favorable est mis en place dans l'entreprise, la répartition des cotisations est soumise aux dispositions prévues au paragraphe 4.3 ci-après.

#### 4.2. Assiette de cotisation : montant ou taux

Les cotisations servant au financement de la couverture complémentaire santé obligatoire sont établies en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale. Ce plafond de la sécurité sociale évolue chaque année ce qui, de fait, impact le montant de la cotisation.

Les cotisations ci-dessous définies sont fixées dans les conditions suivantes dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés.

##### 4.2.1. Régime général de sécurité sociale

	Régime complémentaire minimal obligatoire	Option 1 différentiel par rapport au régime complémentaire minimal obligatoire	Option 2 différentiel par rapport au régime complémentaire minimal obligatoire
	(alternative 1)	(alternative 2)	(alternative 3)
Salarié isolé obligatoire	1,57 %	0,34 %	0,74 %
Conjoint facultatif	1,57 %	0,34 %	0,74 %
Enfant facultatif	0,79 %	0,18 %	0,36 %

##### 4.2.2. Régime local : Alsace Moselle.

	Régime complémentaire minimal obligatoire	Option 1 différentiel par rapport au régime complémentaire minimal obligatoire	Option 2 différentiel par rapport au régime complémentaire minimal obligatoire
	(alternative 1)	(alternative 2)	(alternative 3)
Salarié isolé obligatoire	1,06 %	0,34 %	0,74 %
Conjoint facultatif	1,06 %	0,34 %	0,74 %
Enfant facultatif	0,53 %	0,18 %	0,36 %

Conformément aux dispositions du décret du 8 septembre 2014 (n° 2014-1025), les prestations versées au titre de la couverture complémentaire seront déterminées après déduction de celles déjà garanties par le régime obligatoire. Les cotisations à la charge de l'employeur et du salarié seront réduites à hauteur du différentiel de prestations correspondant.

### 4.3. Répartition des cotisations

La cotisation "salarié isolé" est prise en charge par l'employeur et le salarié dans les proportions suivantes :

- part patronale : 60 % ;
- part salariale : 40 %.

La cotisation du 1<sup>er</sup> et du 2<sup>e</sup> "enfant facultatif" est prise en charge par l'employeur et le salarié dans les proportions suivantes :

- part patronale : 10 % ;
- part salariale : 90 %.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance auprès des assureurs recommandés devront en tout état de cause respecter une prise en charge à hauteur de 60 % de la cotisation "salarié isolé" correspondant à la couverture complémentaire santé obligatoire mise en place dans leur entreprise, ainsi qu'une prise en charge à hauteur de 10 % de la cotisation "enfant facultatif" du 1<sup>er</sup> et du 2<sup>e</sup> enfant.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance auprès des assureurs recommandés pourront négocier ou décider librement du taux et d'une prise en charge supérieure dans le cadre de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, sans que cela ne puisse en aucun cas aboutir à ce que le taux de cotisation de l'employeur, exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale, soit inférieur au taux de cotisation d'un employeur ayant adhéré à titre obligatoire au régime complémentaire minimal auprès des assureurs recommandés.

#### **Article 5 | *Maintien de la complémentaire santé et suspension du contrat de travail***

a) La complémentaire santé et les cotisations salariale et patronale seront maintenues pour le salarié dans les cas suivants :

- congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ;
- arrêt maladie donnant lieu au maintien de salaire incluant le délai de carence comme visé par les dispositions conventionnelles ;
- accident du travail, accident de trajet ou de maladie professionnelle ;
- exercice du droit de grève ;
- congés de solidarité familiale et de soutien familial ;
- activité partielle.

En tout état de cause les garanties seront maintenues en cas de suspension du contrat de travail, avec maintien de salaire total ou partiel ou versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

L'entreprise verse une contribution identique à celle versée pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisé. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à s'acquitter de sa part de cotisation. Dès lors qu'il n'y a pas maintien de salaire total ou partiel par l'employeur, le salarié devra s'acquitter de sa contribution directement auprès de l'organisme assureur.

b) En cas de suspension du contrat de travail, sans maintien de salaire ou sans versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur (notamment en cas de congé sabbatique, congés sans solde, congé parental d'éducation), la couverture complémentaire santé obligatoire pourra être maintenue à la demande du salarié dès la suspension du contrat de travail, sous réserve du paiement par ce dernier de la totalité de la cotisation.

Dans une telle hypothèse, le salarié doit faire la demande de ce maintien de la couverture complémentaire santé à l'organisme assureur.

c) Dans les cas décrits au b, dès lors qu'il n'y a pas maintien de salaire total ou partiel par l'employeur, le salarié devra s'acquitter de sa contribution directement auprès de l'organisme assureur.

Ces salariés pourraient bénéficier d'une prise en charge totale ou partielle de la cotisation globale dans le cadre des mesures d'action sociale mise en place par l'article 8 du présent chapitre.

## **Article 6 | Portabilité de la complémentaire santé cessation des garanties. Dispositions particulières concernant le maintien de la garantie frais de santé**

### **6.1. Maintien des garanties au titre de la portabilité**

Le salarié qui remplit les conditions définies à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale pourra bénéficier de la portabilité de la couverture complémentaire santé obligatoire pendant la durée de sa période d'indemnisation du chômage, sans pouvoir dépasser la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont successifs chez le même employeur, dans la limite de 12 mois.

Toutes les modifications éventuelles apportées aux dispositions contractuelles applicables aux salariés actifs, pendant la période de portabilité, seront opposables dans les mêmes conditions aux bénéficiaires de la portabilité.

Le financement de cette portabilité fait partie intégrante de la cotisation prévue à l'article 4.2 de la couverture complémentaire santé obligatoire.

Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation à ce titre.

### **6.2. Maintien des garanties au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 ("loi Évin")**

Pour tout salarié, la garantie cesse d'être accordée au dernier jour du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise ou à l'expiration du dispositif de portabilité défini à l'article 6.1.

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite "loi Évin"), une garantie frais de santé est proposée sans condition de durée, de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite, ou s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement.

Les intéressés doivent en faire la demande soit dans les 6 mois qui suivent la rupture du contrat de travail, ou le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient (art. 6.1 du présent chapitre) ;

- les personnes garanties du chef d'un salarié décédé pendant une période minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivants le décès.

Les tarifs applicables aux personnes visées par cet article ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs.

La commission paritaire santé et prévoyance assurera le suivi du régime de portabilité (art. 6.1 du présent chapitre) et du régime du maintien des garanties au titre de l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 (art. 6.2 du présent chapitre) en lien avec les organismes assureurs recommandés. Les modalités de suivi seront établies dans le cadre du protocole de gestion administrative.

## **Article 7 | *Cas des multi-employeurs***

Conformément à l'article R. 242-1-5 du code de la sécurité sociale un salarié travaillant chez plusieurs employeurs, a l'obligation d'en informer chacun de ses employeurs. Cette information est nécessaire afin que chaque employeur puisse se conformer aux obligations légales ou conventionnelles.

## **Article 8 | *Création du fonds d'action sociale***

### **8.1. Fonds d'action sociale**

Un fonds d'action sociale est mis en place pour l'ensemble des entreprises dans la branche professionnelle, destiné à financer les prestations non contributives présentant un degré élevé de solidarité.

Le financement s'effectue à hauteur de 2 % du montant de la cotisation.

### **8.2. Gestion du fonds d'action sociale**

Le fonds d'action sociale est administré par la commission paritaire santé et prévoyance, par délégation et après validation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

### **8.3. Prestation du fonds d'action sociale**

Les partenaires sociaux décideront des actions susceptibles d'être financées dans le cadre du fonds d'action sociale, en fonction des besoins des salariés affiliés au régime mutualisé qui seront identifiés en relation avec les organismes recommandés, ainsi qu'en fonction du niveau des ressources allouées à ce fonds dédié au vu des cotisations versées. Ces actions peuvent prendre la forme suivante :

- la prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis (part salariale), bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois, ainsi que ceux dont la cotisation représente au moins 10 % de leur rémunération brute ;
- le financement d'actions collectives ;
- la prise en charge de prestations d'actions sociales au bénéfice des salariés, anciens salariés et ayants droit, tant collective qu'individuelle.

Tout ou partie de ces mesures peuvent être retenues. Les partenaires sociaux décident alors des conditions de prise en charge de cotisations (salariés bénéficiaires, montant et périodes), des orientations des actions collectives, des règles de fonctionnement et modalités en matière d'action sociale.

Les partenaires sociaux procèdent aux ajustements nécessaires à tout moment au cours de la vie du régime. À cette fin, les organismes recommandés communiquent les éléments statistiques relatifs aux salariés ayant bénéficié de ces actions ou susceptibles d'en bénéficier, ainsi que la situation financière du fonds de solidarité.

Quelles que soient les décisions prises, l'octroi effectif des mesures de solidarité est subordonné à la disponibilité des fonds pour les financer.

### **8.4. Prise en charge des cotisations au régime de complémentaire santé pour certains salariés**

En application des dispositions des articles R. 912-1 et 2 du code de la sécurité sociale, il est décidé la prise en charge totale de la cotisation au régime de complémentaire santé des :

- apprentis pouvant bénéficier des dispenses d'adhésion prévues au *b* du 2° de l'article R. 242-1-6 ;

- apprentis dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts, lorsque ceux-ci adhèrent au régime collectif obligatoire en vigueur dans l'entreprise.
- salarié en contrat à durée déterminée bénéficiaire d'un parcours emploi compétences conformément aux dispositions des articles L. 5134-19-1 et suivants du code du travail.

Il est instauré un mécanisme de subrogation à la prise en charge des cotisations pour les salariés concernés par les dispositions du présent article.

Lorsque l'employeur a souscrit un contrat d'assurance chez l'un des organismes assureurs recommandés par la branche, ceux-ci dispensent du paiement des cotisations les salariés concernés.

L'organisme assureur demande le remboursement de la prise en charge des cotisations auprès de l'organisme gestionnaire du fonds d'action sociale conformément au protocole technique.

Cette mesure est applicable dans la limite des fonds disponibles au fonds d'action sociale.

### **8.5. Désignation d'un gestionnaire unique**

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation décide de désigner un gestionnaire unique pour le pilotage du fonds d'action sociale en conformité avec le règlement du fonds. Ce choix se fera à la suite d'une procédure dont les modalités seront décidées par les partenaires sociaux. La désignation sera effective au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Le règlement du fonds est établi par la commission paritaire santé prévoyance, afin de déterminer les orientations des actions de prévention, ainsi que les règles de fonctionnement, les bénéficiaires des actions du fonds et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale librement décidés par les partenaires sociaux de la branche. Les partenaires sociaux procèdent aux ajustements nécessaires à tout moment. À cette fin, l'organisme gestionnaire désigné communique les éléments statistiques requis pour ces évolutions.

### **8.6. Contrôle par la commission paritaire de branche**

Conformément à l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale, la commission paritaire santé prévoyance contrôlera la mise en œuvre des actions de prévention par les organismes chargés de leur réalisation et les aides versées dans les conditions prévues par le protocole technique.

## **Article 9 | *Suivi du régime de complémentaire santé***

### **9.1. Au niveau de la branche**

Le régime de couverture complémentaire santé obligatoire est administré par la commission paritaire santé et prévoyance, par délégation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Les organismes recommandés communiquent chaque année les documents, rapports financiers et analyses nécessaires aux travaux de suivi du régime de la commission paritaire santé et prévoyance, au plus tard au 1<sup>er</sup> juin suivant la clôture de l'exercice.

Les conditions de suivi technique sont précisées par les dispositions du protocole de gestion administrative.

En fonction de l'équilibre financier du régime et des évolutions législatives et réglementaires, après présentation des comptes par les organismes assureurs, les garan-



ties et/ou cotisations pourront faire l'objet d'un ajustement négocié par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

## **9.2. Au niveau de l'entreprise**

Dans le cadre d'une gestion paritaire du régime mutualisé de complémentaire santé, les entreprises n'ayant pas souscrit un contrat dans le cadre de la recommandation définie au présent accord doivent fournir les comptes de résultat annuels du régime en vigueur dans l'entreprise et les porter à la connaissance du comité social et économique pour information.

L'établissement de ces comptes de résultat relevant d'une obligation de l'organisme assureur au titre de l'article 15 de la loi du 31 décembre 1989 dont le contenu est précisé dans le décret n° 90-769 du 30 août 1990.

### **Article 10 | Révision des conditions de mutualisations et de recommandation**

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires procéderont à un réexamen du régime défini par le présent chapitre tous les 5 ans maximum à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021. À cette fin, les partenaires sociaux se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance du terme.

Le réexamen interviendra sur la base des données fournies par les organismes assureurs dans le cadre du suivi du régime tel que défini à l'article 9 du présent chapitre.

Les parties ont la possibilité de remettre en cause le(s) contrat(s) souscrit(s) avec les organismes recommandés avant le 31 décembre de chaque année sous réserve d'un préavis de 2 mois avant échéance.

### **Article 11 | Organismes recommandés**

Les organismes d'assurance sont recommandés après une procédure de mise en concurrence préalable conforme aux articles L. 912-1, et D. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises couvertes par le champ d'application du présent chapitre, pour assurer la couverture complémentaire santé obligatoire, le(s) organismes(s) suivant(s) :

- ADREA mutuelle, groupe AESIO, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIREN sous le numéro 311 799 878, siège social : 25, Place de la Madeleine, 75008 Paris ;
- APICIL Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale. SIREN : 321 862 500, siège social : 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire ;
- HARMONIE mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité. SIREN : 538 518 473, siège social : 143, rue Blomet, 75015 Paris ;
- Mutuelle OCIANE MATMUT, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité. SIREN : 434 243 085, siège social : 35, rue Claude-Bonnier, 33054 Bordeaux Cedex ;
- SOLIMUT mutuelle de France, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité. SIREN : 383 143 617, siège social : 7, Quai de la Joliette-Castel-Office, 13002 Marseille.

### **Article 12 | Mise en place de la complémentaire santé dans l'entreprise**

Dans les entreprises dotées d'institution représentative du personnel, les employeurs devront consulter ces instances représentatives du personnel sur la mise en place ou la modification de la complémentaire santé obligatoire. »



#### **Article 4 | Révision**

Les dispositions du présent avenant pourront être révisées conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

#### **Article 5 | Entrée en vigueur, dépôt, extension**

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 sous réserve d'une application anticipée volontaire des entreprises.

Il fait l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail, les signataires en demandent l'extension. L'accord s'appliquera à l'ensemble de la branche professionnelle au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 8 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

TABLEAU DES GARANTIES AU 1er janvier 2021						
GARANTIES BASES CONVENTIONNELLES		Remboursement total dans la limite des Forfaits sociaux (sauf pour les Forfaits)				
FRAIS D'HOSPITALISATION : limite annuelle de 25% du PASS par an et par bénéficiaire pour le non conventionné (hors Ticket Modérateur)		Base + Option 1		BASE + Option 2		
Frais de séjour		200% BR		250% BR		
Honoraires (signataires OPTAM/OPTAM CO (1))		220% BR		220% BR		
Actes de chirurgie (ADC)		220% BR		220% BR		
Actes d'anesthésie (ADA)		200% BR		200% BR		
Actes d'obstétrique (ACO)		200% BR		200% BR		
Actes techniques médicaux (ATM)		200% BR		200% BR		
Honoraires (non signataires OPTAM/OPTAM CO (1))		200% BR		200% BR		
Actes de chirurgie (ADC)		200% BR		200% BR		
Actes d'anesthésie (ADA)		200% BR		200% BR		
Actes d'obstétrique (ACO)		200% BR		200% BR		
Actes techniques médicaux (ATM)		200% BR		200% BR		
Forfait Hospitalier		100% FR		100% FR		
Forfait actes lourds		100% FR		100% FR		
Chambre particulière conventionnée de jour (y compris maternité)		100% FR limité à 0,75% PMSS par jour		100% FR limité à 1,5% PMSS par jour		
Chambre particulière conventionnée de nuit (y compris maternité)		100% FR limité à 1,5% PMSS par nuit		100% FR limité à 3% PMSS par nuit		
Chambre particulière par jour : Non conventionnée (y compris maternité)		-		-		
Personne accompagnante : Conventiionné		100% FR		100% FR		
Personne accompagnante : Non conventionné		-		-		
FRAIS MEDICAUX		120% BR		140% BR		
Consultation - visites : Généralistes signataires de l'OPTAM (1)		100% BR		120% BR		
Consultation - visites : Généralistes Non signataires de l'OPTAM (1)		220% BR		220% BR		
Consultation - visites : Spécialistes signataires OPTAM/OPTAM CO (1)		200% BR		200% BR		
Consultation - visites : Spécialistes Non signataires OPTAM/OPTAM CO (1)		200% BR		200% BR		
Médecines douces : acupuncteurs, ostéopathes, psychologues (praticiens reconnus par les annuaires professionnels)		25€/séance dans la limite de 3 séances par an/bénéficiaire		50€/séance dans la limite de 5 séances par an/bénéficiaire		
Pharmacie		100% BR		100% BR		
Vaccins non remboursés par la Sécurité sociale (par an et par bénéficiaire)		1,5% PMSS		3% PMSS		
Analyses et examens de biologie		100% BR		175% BR		
Auxiliaires médicaux		100% BR		175% BR		
Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) signataires OPTAM/OPTAM CO (1)		145% BR		220% BR		
Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) non signataires OPTAM/OPTAM CO (1)		125% BR		200% BR		
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) signataires OPTAM/OPTAM CO (1)		120% BR		195% BR		
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) non signataires OPTAM/OPTAM CO (1)		100% BR		175% BR		
Orthopédie et autres prothèses		175% BR		275% BR		
Prothèses auditives (dans la limite d'un appareil par oreille tous les 4 ans) **		Classe 1 100% du PLV (2)	Classe 2 10% du PMSS par oreille	Classe 1 100% du PLV (2)	Classe 2 20% du PMSS par oreille	Classe 2 50% du PMSS par oreille
Transport accepté par la Ss		100% BR		100% BR		
DENTAIRE		100% BR		100% BR		
Soins dentaires		100% BR		100% BR		
Orthodontie **		170% BR		250% BR		
Orthodontie :		250% BR		350% BR		
Acceptée par la Ss		-		250% BR		
Refusée par la Ss		-		5% PMSS		
Parodontologie		-		12% PMSS		
Implantologie (par an et par bénéficiaire)		-		12% PMSS		
Prothèses dentaires remboursées par la Ss (4) ** :		-		470% BR		
Dents du sourire (Incisives, canines, prémolaires)		370% BR		470% BR		
Dents du fond de bouche		270% BR		370% BR		
Inlays-crowne		170% BR		250% BR		
OPTIQUE		100% du PLV (2)		100% du PLV (2)		
Conditions de renouvellement et de définition des classes A et B conformément à l'arrêté du 3 décembre 2018 et garanties dans les limites fixées par le décret du 12 janvier 2019		Dans la limite de 900€ par an et par bénéficiaire (3)		Panier maîtrisé et panier libre (**) Dans la limite de 1 280 € par an et par bénéficiaire (3)		
		Panier 100% 100% du PLV (2)	Panier maîtrisé	Panier 100% 100% du PLV (2)	Panier maîtrisé et panier libre (**) Dans la limite de 1 500 € par an et par bénéficiaire (3)	Panier maîtrisé et panier libre (**) Dans la limite de 1 500 € par an et par bénéficiaire (3)
Verres **		Grille 1		Grille 2		
Monture adulte **		3% PMSS		6% PMSS		
Monture enfant **		22% PMSS		22% PMSS		
Lentilles prescrites (acceptées, refusées, jetables)		100% TM		100% TM		
Chirurgie réfractive (par oeil)		100% TM		100% TM		
ACTES DE PREVENTION		100% TM		100% TM		
ACTES DIVERS		100% TM		100% TM		
Cures thermales acceptées par la Ss par an et par bénéficiaire (hors thalassothérapie)		-		10% PMSS		
Ostéodensitométrie (par an et par bénéficiaire)		-		100 €		
Patch anti-tabac (par an et par bénéficiaire)		2% PMSS		4% PMSS		

GRILLES OPTIQUE AU 1er janvier 2021										
Montant Total de la Garantie Sécurité sociale incluse	GRILLE 1 : Base Conventiionnelle			GRILLE 2 : Option 1			GRILLE 3 : Option 2			
	Adulte/Enfant	Adulte	Enfant	Adulte/Enfant	Adulte	Enfant	Adulte/Enfant	Adulte	Enfant	
UNIFOCAUX	CLASSE A	CLASSE B		CLASSE A	CLASSE B		CLASSE A	CLASSE B		
sphère de 0 à +2		75,00 €	55,00 €		90,00 €	60,00 €		125,00 €	85,00 €	
sphère de -2 à -4 ou de +2 à +4	100% PLV (2)	75,00 €	55,00 €	100% PLV (2)	90,00 €	60,00 €	100% PLV (2)	125,00 €	85,00 €	
sphère de -4 à -8 ou de +4 à +8		90,00 €	65,00 €		100,00 €	70,00 €		135,00 €	95,00 €	
sphère < -8 ou > +8		125,00 €	95,00 €		130,00 €	100,00 €		165,00 €	125,00 €	
cylindre s +4 sphère de -2 à 0 : sphère > 0 et S ≤ 2		85,00 €	65,00 €		100,00 €	70,00 €		135,00 €	95,00 €	
cylindre s +4 sphère de -4 à -2,25 : sphère > 0 et 2 < S ≤ 4	100% PLV (2)	85,00 €	65,00 €	100% PLV (2)	100,00 €	70,00 €	100% PLV (2)	135,00 €	95,00 €	
cylindre s +4 sphère de -8 à -4,25 : sphère > 0 et 4 < S ≤ 8		95,00 €	75,00 €		110,00 €	80,00 €		145,00 €	105,00 €	
cylindre s +4 sphère > -8 : sphère > 0 et 8 < S		110,00 €	85,00 €		120,00 €	90,00 €		155,00 €	115,00 €	
cylindre > +4 sphère de -2 à 0		135,00 €	105,00 €		140,00 €	110,00 €		175,00 €	135,00 €	
cylindre > +4 sphère de -4 à -2,25	100% PLV (2)	135,00 €	105,00 €	100% PLV (2)	140,00 €	110,00 €	100% PLV (2)	175,00 €	135,00 €	
cylindre > +4 sphère de -8 à -4,25		140,00 €	115,00 €		150,00 €	120,00 €		185,00 €	145,00 €	
cylindre > +4 sphère > -8		150,00 €	125,00 €		160,00 €	130,00 €		195,00 €	155,00 €	
MULTIFOCAUX ET PROGRES SIFS	CLASSE A	CLASSE B		CLASSE A	CLASSE B		CLASSE A	CLASSE B		
sphère de 0 à +2		160,00 €	115,00 €		180,00 €	120,00 €		250,00 €	170,00 €	
sphère de -2 à -4 ou de +2 à +4	100% PLV (2)	160,00 €	115,00 €	100% PLV (2)	180,00 €	120,00 €	100% PLV (2)	250,00 €	170,00 €	
sphère de -4 à -12 ou de +4 à +12		175,00 €	135,00 €		200,00 €	140,00 €		270,00 €	190,00 €	
sphère < -12 ou > +12		175,00 €	135,00 €		200,00 €	140,00 €		270,00 €	190,00 €	
cylindre s +4 sphère de -2 à 0 : sphère > 0 et S ≤ 2		180,00 €	145,00 €		210,00 €	150,00 €		280,00 €	200,00 €	
cylindre s +4 sphère de -4 à -2,25 : sphère > 0 et 2 < S ≤ 4	100% PLV (2)	180,00 €	145,00 €	100% PLV (2)	210,00 €	150,00 €	100% PLV (2)	280,00 €	200,00 €	
cylindre s +4 sphère de -12 à -4,25 : sphère > 0 et 4 < S ≤ 12		190,00 €	155,00 €		220,00 €	160,00 €		290,00 €	210,00 €	
cylindre s +4 sphère > -12 : sphère > 0 et 12 < S		200,00 €	165,00 €		230,00 €	170,00 €		300,00 €	220,00 €	
cylindre > +4 sphère de -2 à 0		180,00 €	145,00 €		210,00 €	150,00 €		280,00 €	200,00 €	
cylindre > +4 sphère de -4 à -2,25	100% PLV (2)	180,00 €	145,00 €	100% PLV (2)	210,00 €	150,00 €	100% PLV (2)	280,00 €	200,00 €	
cylindre > +4 sphère de -12 à -4,25		190,00 €	155,00 €		220,00 €	160,00 €		290,00 €	210,00 €	
cylindre > +4 sphère > -12		200,00 €	165,00 €		230,00 €	170,00 €		300,00 €	220,00 €	
MONTURES ET AUTRES LPP	CLASSE A	CLASSE B		CLASSE A	CLASSE B		CLASSE A	CLASSE B		
Verre neutre	100% PLV (2)	75,00 €	55,00 €	100% PLV (2)	90,00 €	60,00 €	100% PLV (2)	125,00 €	85,00 €	
Monture		100,00 €	90,00 €		100,00 €	100,00 €		100,00 €	100,00 €	
SUPPLÉMENTS	CLASSE A	CLASSE B		CLASSE A	CLASSE B		CLASSE A	CLASSE B		
Prisme incorporé adulte										
Prisme incorporé enfant										
Prisme souple enfant moins de 6 ans										
Antipétosis Adulte										
Antipétosis Enfant										
Iséiconiques Adulte										
Iséiconiques Enfant										
Filter teinté										
Filter ultraviolet moins de 18 ans										
Filter occlusion partielle moins de 6 ans										
Adaptation verres de classe A										
Adaptation verres de classe B										
Appairage niveau 1										
Appairage niveau 2										
Appairage niveau 3										

## Annexe 2

Selon l'article 4.1 « structure de la cotisation », les ayants droit s'entendent comme :

- l'époux ou épouse de l'assuré, même séparé de corps, mais non divorcé, à condition de ne pas exercer d'activité ;
- la personne vivant en couple sans être mariée avec l'assuré (union libre ou pacte civil de solidarité [Pacs]) à condition d'être à sa charge effective, totale et permanente (une seule personne peut être désignée ayant droit au titre de ces 2 premières définitions) ;
- les enfants fiscalement à charge du salarié sont rattachés à leurs parents assurés en qualité d'ayant droit sous certaines conditions :
  - un enfant de moins de 16 ans à la charge d'un de ses parents ou des 2 peut être rattaché en qualité d'ayant droit d'un de ses parents ou des 2 (double rattachement) ;
  - un enfant de 16 à 20 ans peut être rattaché en qualité d'ayant droit d'un de ses parents ou des 2 s'il remplit au moins une des conditions suivantes :
    - poursuivre des études ;
    - être en apprentissage ;
    - être dans l'incapacité permanente de travailler (infirmité ou maladie chronique) ;
    - vivre avec l'assuré depuis 12 mois au moins et être à sa charge effective, totale et permanente ;
  - un enfant de 20 à 26 ans peut être rattaché en qualité d'ayant droit d'un de ses parents ou des 2 s'il ne bénéficie pas à titre personnel d'un régime de protection sociale et s'il remplit l'une des conditions suivantes :
    - être inscrit dans un établissement d'enseignement ;
    - recherche d'un 1<sup>er</sup> emploi ou inscrit à Pôle emploi ;
    - avoir dû interrompre ses études primaires, secondaires ou technologiques pour cause de maladie.

Le rattachement aux parents est possible jusqu'à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle le jeune a 26 ans.

Brochure n° 3060 | Convention collective nationale

IDCC : 1930 | **MÉTIERS DE LA TRANSFORMATION DES GRAINS**

**Accord du 7 juillet 2020**  
relatif à l'agenda social 2020-2021

NOR : ASET2050905M

IDCC : 1930

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

**ANMF ;**

**CFSI ;**

**SNIA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FGA CFDT ;**

**FNAF CGT ;**

**CFE-CGC agro,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le déroulement des négociations au cours des années 2018-2019 a permis d'aboutir à la conclusion des avenants n° 8 à 13 à la convention collective. Diverses thématiques ont été abordées telles que les salaires minima, les forfaits jours des itinérants non-cadres ou le contingent d'heures supplémentaires des chauffeurs livreurs.

En application de l'article 8.3.1 de la convention collective nationale MTG, les partenaires sociaux définissent, chaque année, le calendrier de négociations des sujets abordés en CPPNIC, en précisant son objet et son périmètre.

**Article 1<sup>er</sup> | Objet et périmètre**

Il est convenu que les organisations syndicales et les organisations patronales représentatives de la branche présentent les thèmes de négociations qu'elles souhaitent aborder au cours des années 2020-2021, en indiquant notamment l'ordre de priorité accordé à chacun d'entre eux.

Des dates de début et de fin de négociation sont ensuite conjointement estimées et arrêtées.

## Article 2 | Définition du calendrier et des thèmes de négociation

Les dates et périodes arrêtées ci-après sont fixées de façon à donner des orientations à la CPPNIC.

Les partenaires sociaux conviennent qu'il pourrait être fait un aménagement de celles-ci selon, notamment, des nécessités pratiques et/ou juridiques.

Thème de négociations	Date prévisionnelle de négociations
Révision du dispositif de maintien de salaire conventionnel	2 <sup>d</sup> semestre 2020
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	2 <sup>d</sup> semestre 2020
Salaires minima conventionnels	1 <sup>er</sup> semestre 2021
Classification	1 <sup>er</sup> semestre 2021
Travail de nuit	2 <sup>d</sup> semestre 2021
Prime d'ancienneté	2 <sup>d</sup> semestre 2021
Financement du paritarisme	2 <sup>d</sup> semestre 2021
Cadre général du télétravail	2 <sup>d</sup> semestre 2021

## Article 3 | Dispositions finales

### 3.1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an.

### 3.2. Notification

Conformément à l'article L 2231-5 du code du travail, l'ANMF notifie le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives de la branche à l'issue de la procédure de signature.

### 3.3. Révision

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions fixées à l'article L. 2261-7 du code du travail.

### 3.4. Entrée en vigueur. Publicité

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au jour de sa signature.

À l'issue du délai d'opposition, le présent accord fera l'objet d'un dépôt par l'ANMF, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-7 du code du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Le présent accord sera déposé auprès du conseil des prud'hommes de Paris.

### 3.5. Extension

Le présent accord ne fait pas l'objet d'une demande d'extension, les obligations y étant inscrites ne s'imposant qu'aux partenaires sociaux de la branche des métiers de la transformation des grains.

*Fait à Paris, le 7 juillet 2020.*

(Suivent les signatures.)

**Accord n° 14 du 17 septembre 2020**

à la convention collective relatif à la modification  
de l'annexe III « Garantie de ressource »

NOR : ASET2050903M

IDCC : 1930

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

**ANMF ;**

**CFSI ;**

**SNIA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FGA CFDT ;**

**CFE-CGC agro,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Constatant la complexité du dispositif de garantie de ressource, tant dans sa lecture que dans son application par les entreprises et les assureurs, les parties décident de procéder aux modifications qui suivent.

**Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'annexe III « Tableau des garanties de ressource »**

« Annexe III | Tableau des Garanties de ressource

(Voir page suivante.)

Ancienneté dans la profession	Indemnisation	Indemnisation
	100 % du salaire de référence	75 % du salaire de référence
<b>Ouvrier/employé</b>		
À partir de 8 mois continus et jusqu'à 5 ans inclus	Du 4 <sup>e</sup> (*) au 60 <sup>e</sup> jour	Du 61 <sup>e</sup> au 90 <sup>e</sup> jour
Supérieure à 5 ans et jusqu'à 23 ans inclus		Du 61 <sup>e</sup> au 150 <sup>e</sup> jour
Supérieure à 23 ans	Du 4 <sup>e</sup> (*) au 90 <sup>e</sup> jour	Du 91 <sup>e</sup> au 190 <sup>e</sup> jour
<b>Agent de maîtrise et technicien assimilé</b>		
À partir de 8 mois continus et jusqu'à 5 ans inclus		
Supérieure à 5 ans et jusqu'à 23 ans inclus	Du 4 <sup>e</sup> (*) au 90 <sup>e</sup> jour	Du 91 <sup>e</sup> au 150 <sup>e</sup> jour
Supérieure à 23 ans		Du 91 <sup>e</sup> au 190 <sup>e</sup> jour
<b>Cadre</b>		
À partir de 8 mois continus et jusqu'à 15 ans inclus	Du 4 <sup>e</sup> (*) au 90 <sup>e</sup> jour	Du 91 <sup>e</sup> au 180 <sup>e</sup> jour
Supérieure à 15 ans et jusqu'à 23 ans inclus		-
Supérieure à 23 ans	Du 4 <sup>e</sup> (*) au 180 <sup>e</sup> jour	Du 181 <sup>e</sup> au 190 <sup>e</sup> jour
(*) Intervention au 1 <sup>er</sup> jour en cas d'accident du travail/maladie professionnelle		

## Article 2 | Date d'effet

Le présent avenant entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2021. À cette date, il remplacera, dans son intégralité, les anciennes dispositions de l'annexe III « Garantie de ressource » de la convention collective de la transformation des grains.

Les autres dispositions de la convention collective nationale MTG restent inchangées.

## Article 3 | Formalités administratives

### 3.1. Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

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

### 3.2. Durée du présent avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

### 3.3. Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions fixées par la loi.

### 3.4. Extension et formalités.

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.

*Fait à Paris, le 17 septembre 2020.*

(Suivent les signatures.)



Accord professionnel

**TRANSPORT SCOLAIRE À MAYOTTE**

**Accord du 4 septembre 2020**

relatif à la garantie de l'emploi et à la poursuite des relations de travail  
en cas de changement de prestataire (Mayotte)

NOR : ASET2050893M

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

**MEDEF MAYOTTE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC MAYOTTE ;**

**CFDT MAYOTTE ;**

**FO MAYOTTE,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent accord définit le dispositif de garantie d'emploi et de poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport scolaire à Mayotte.

Il s'inscrit pleinement dans le cadre du dispositif de transfert automatique défini à l'article L. 3317-1, alinéa 1 du code des transports : « Lorsque survient un changement d'exploitant d'un service ou d'une partie de service de transport public routier de voyageurs, à défaut d'application de l'article L. 1224-1 du code du travail, tous les contrats de travail des salariés affectés exclusivement ou essentiellement au service ou à la partie de service transféré subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise dès lors qu'un accord de branche étendu est conclu. »

Les parties signataires rappellent leur attachement à un tel dispositif qui permet de limiter les effets sur l'emploi d'un changement de prestataire.

Elles attirent également l'attention des autorités organisatrices sur la nécessité de :

- mettre en place un calendrier de passation de marché et de notification permettant de respecter les délais prévus dans le présent accord ;
- prendre en compte la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs ;
- prendre en compte l'impact social lié au changement de prestataire.

Il est enfin rappelé que les entreprises, qu'elles soient sortantes ou entrantes, devront respecter la réglementation en vigueur et notamment les articles L. 2312-1 et suivants du code du travail relatifs au comité social et économique.

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

Les présentes dispositions s'appliquent aux entreprises assurant le transport scolaire sur le territoire de Mayotte. Au regard de la thématique du présent accord, les partenaires sociaux conviennent de ne pas prévoir de stipulations particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Les présentes dispositions s'appliquent pour les transports à caractère régulier ou à la demande (TAD), en cas de succession de prestataires, à la suite de la cessation totale ou partielle d'un contrat de droit privé, d'un marché public, d'une délégation de service public plus généralement appelé « marché » ci-dessous.

Les présentes dispositions conventionnelles sont également applicables au(x) sous-traitant(s) (hors SLO), notamment :

- en cas de reprise directe par le titulaire d'un marché (donneur d'ordre) jusque-là sous-traité ;
- en cas de succession de sous-traitants sur un marché, y compris lorsque les titulaires entrants et/ou sortant de ce marché n'entrent pas dans le champ d'application du présent accord ;
- en cas de transfert d'un marché sous-traité.

## **Article 2 | Dispositif de garantie d'emploi et de poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire**

Lorsque les conditions pour l'application des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas remplies, les parties prévoient la continuité de l'emploi des salariés affectés au marché concerné dans les conditions stipulées ci-dessous.

### **2.1. Détermination des salariés à transférer dans le cadre d'un changement de prestataire**

Les contrats du personnel affecté au marché faisant l'objet de la reprise sont transférés automatiquement au nouveau prestataire lorsque ces salariés remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- être affecté sur le marché depuis au moins 6 mois à la date de fin du marché ;
- appartenir expressément :
  - soit à une catégorie de conducteur titulaire du permis de conduire nécessaire à la réalisation du nouveau marché et être affecté au moins à 65 % de son temps de travail contractuel (hors heures supplémentaires et complémentaires) pour le compte de l'entreprise sortante sur le marché concerné.

Cette condition s'apprécie sur les 6 mois qui précèdent la date de fin du marché.

En cas de changement de la durée de travail dans les 12 derniers mois précédant la reprise du marché, le taux de 65 % est calculé sur la base de la durée contractuelle moyenne constatée sur la même période ;

- soit à une autre catégorie professionnelle (ouvrier, employé ou agent de maîtrise) et être affecté exclusivement au marché concerné.

Cette condition s'apprécie sur les 6 mois qui précèdent la date de fin du marché.

Le contrat de travail des salariés répondant à ces conditions est transféré au nouvel attributaire du marché.

À ce titre, il est rappelé que sont repris notamment : le temps de travail contractuel, l'ancienneté au moment du transfert et la rémunération dans les conditions visées au 2.4 du présent accord.

Concernant la situation particulière des représentants du personnel, le transfert se fera, sous réserve des éventuelles autorisations administratives dans le respect des dispositions légales et de l'application qui en est faite par la jurisprudence.

Par ailleurs, l'ancienneté de ces salariés acquise chez l'ancien employeur sera prise en compte pour apprécier le respect des conditions d'éligibilité et d'électorat aux élections des représentants du personnel organisées chez le nouvel employeur.

## **2.2. Informations entre les entreprises**

Le nouveau titulaire du marché, appelé « entreprise entrante », est tenu de se faire connaître à l'entreprise jusqu'alors titulaire du marché, appelée « entreprise sortante », sous 48 heures (hors dimanches et jours fériés) dès qu'elle a connaissance de l'attribution du marché.

Pour la bonne mise en œuvre de la garantie d'emploi en cas de sous-traitance, les entreprises « entrantes » et « sortantes » sont tenues de fournir en temps utile toutes les informations nécessaires à leurs sous-traitants.

L'ancien prestataire est tenu d'établir une liste de tout le personnel affecté au marché repris, en faisant ressortir les salariés remplissant les conditions énumérées à l'article 2.1. du présent accord.

Cette liste contiendra, pour chaque personne bénéficiant de la garantie d'emploi, le détail de sa situation individuelle, conformément au modèle figurant en annexe. Elle sera communiquée obligatoirement au nouveau prestataire dans les plus brefs délais et au plus tard 60 jours avant le début du marché. Dans le cas où ce délai de 60 jours ne pourrait être respecté, cette communication sera effectuée sous 48 heures (hors dimanches et jours fériés) à compter du moment où l'entreprise sortante sera informée de l'attribution du marché.

La liste des salariés transférables se détermine à la date de fin de marché, quel que soit le moment auquel a lieu la notification du changement de titulaire du marché. Afin de faciliter la reprise du personnel, une première liste des personnes transférables sera communiquée dans les délais susvisés, à titre indicatif, au nouveau prestataire.

La liste du personnel sera complétée ultérieurement de la copie des documents suivants :

- les 12 derniers bulletins de paie ;
- l'attestation du nombre de jours de congés payés acquis restant à prendre, s'il n'apparaît pas sur les fiches de paie (conformément aux stipulations de l'article 2.7 B, ainsi que les dates prévues des congés payés à prendre ;
- la dernière attestation de suivi médical ;
- la copie du contrat de travail et, le cas échéant, de ses avenants ;
- la copie des titres et diplômes, permis de conduire, FIMO et attestation FCO en sa possession.

L'ancien prestataire devra fournir tout document complémentaire sur demande du nouveau prestataire permettant de justifier le respect des conditions liées au transfert.

## **2.3. Information et accompagnement des salariés et de leurs représentants**

### **A. Information**

Les salariés affectés au marché transféré et les instances représentatives du personnel de leur entreprise sont préalablement informés des différentes étapes du processus dans le respect, le cas échéant, des dispositions relatives aux attributions du comité social et économique.

Dès connaissance de l'attribution du marché, l'entreprise entrante et l'entreprise sortante doivent informer sous 48 heures (hors dimanches et jours fériés) par tout moyen leurs instances représentatives du personnel de l'attribution ou de la perte du nouveau marché dès lors que des salariés sont susceptibles d'être transférés en vertu du présent accord. Ce délai de 48 heures (hors dimanches et jours fériés) court à compter de la première présentation, à l'entreprise entrante, de la notification de l'attribution du marché.

Le personnel concerné sera simultanément informé par écrit du nom du nouveau prestataire et de la date de prise de fonctions.

Le nouveau prestataire, après réception de la liste des personnels concernés par le transfert, dispose d'un délai de 15 jours (si les délais le permettent) avant le début du marché pour formaliser une information écrite et individuelle aux salariés transférés. Cette information doit préciser la date et le lieu de la première prise de service, et le principe de reprise des droits liés à l'ancienneté, la classification, et les modalités de garantie de la rémunération.

Dans ce même délai, il communiquera à ses représentants du personnel la liste des salariés transférés.

## **B. Accompagnement individuel et collectif des salariés transférés**

Afin de pouvoir accompagner individuellement les salariés concernés tout au long de la procédure de transfert, un référent est désigné au sein de la direction de l'entreprise entrante et de l'entreprise sortante afin d'être les interlocuteurs des salariés pour répondre à l'ensemble des questions posées en la matière.

Des réunions d'information collectives peuvent également être mises en œuvre.

Lorsque l'entreprise entrante ou sortante ne dispose pas de représentant des salariés, les salariés peuvent désigner un salarié référent dans le cadre de son temps de travail.

### **2.4. Maintien de la rémunération des salariés transférés**

Le salarié bénéficiera :

1° Du maintien de sa rémunération mensuelle brute de base correspondant à sa durée de travail contractuelle à la date de changement d'employeur,

Et

2° Du maintien de sa rémunération annuelle brute qui comprend l'ensemble des éléments de rémunération à caractère fixe versés en application des conventions ou accords d'entreprise mis en cause et de leur contrat de travail lors des 12 mois précédant la date de changement d'employeur. Par dérogation, les indemnités versées au titre de périodes d'activité partielle entre le 1<sup>er</sup> mars et le 31 décembre 2020, ou en cas d'état d'urgence sanitaire ultérieur, sont prises en compte dans le calcul de la rémunération annuelle brute garantie.

Le nouvel employeur ne sera pas tenu de maintenir les différents libellés et composantes de la rémunération ni d'en conserver les mêmes modalités de versement, compte tenu de la variété des situations rencontrées dans les entreprises, sous réserve de préserver le niveau de la rémunération définie ci-dessus, et de respecter la réglementation, le cas échéant par la mise en place d'une indemnité différentielle.

Cette indemnité différentielle est calculée au *pro rata temporis* pour les salariés n'ayant pas effectué sur la période considérée leur temps de travail effectif prévu au contrat.

Lorsque après maintien de la rémunération mensuelle brute visée au 1° du présent article, il est nécessaire de verser une indemnité différentielle afin de garantir le maintien de la rémunération annuelle brute visée au 2°, cette indemnité est versée mensuellement et fait l'objet d'une régularisation annuelle, une régularisation progressive peut être mise en place.

Le versement de cette indemnité différentielle doit être maintenu au salarié transféré tant qu'une différence de niveau de salaire existe entre la rémunération des 12 derniers mois précédant le transfert et la rémunération annuelle chez le nouvel employeur.

L'indemnité différentielle fera l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de salaire et sera affectée de la même revalorisation que celle appliquée au taux horaire prévue par la négociation annuelle obligatoire et suivant les mêmes conditions.

## **2.5. Statut collectif**

Le salarié bénéficiera du statut collectif du nouvel employeur dès le 1<sup>er</sup> jour du transfert. Ce statut se substituera alors à celui de l'ancien employeur.

## **2.6. Autres garanties pour les salariés transférés**

### **A. Modalités d'octroi des congés payés acquis à la date du transfert**

Le nouvel employeur devra accorder aux salariés la période d'absence correspondant au nombre de jours de congé acquis et déjà indemnisés par l'ancien employeur dans les conditions fixées à l'article 2.7 B « Règlement des salaires et des sommes à paiement différé, y compris les indemnités de congés payés » du présent accord.

### **B. Règlement des salaires et des sommes à paiement différé, y compris les indemnités de congés payés**

L'ancien employeur réglera au personnel transféré les salaires dont il est redevable, ainsi que les sommes à périodicité autre que mensuelle, y compris les indemnités de congés payés acquis à la date du transfert et la quote-part de 13<sup>e</sup> mois. À cet effet, il produira une attestation portant sur les droits acquis à congés payés par son personnel jusqu'au jour du transfert.

Cette attestation mentionnera :

- le nombre de jours de congé acquis déjà réglés à la date du transfert et restant à prendre ;
- le montant de l'indemnité de congés payés correspondante, due et acquittée par l'ancien employeur.

Il fera connaître ces éléments pour chaque période de référence lorsque les droits acquis concernent deux périodes de référence.

L'attestation sera transmise au nouvel employeur et au salarié, le jour où l'ancien employeur remettra son dernier bulletin de paie au salarié.

Dans le cas particulier d'entreprises adhérentes à une caisse de congés payés, elles organiseront les modalités pratiques, tout en garantissant les droits à congés des salariés.

## **2.7. Attestation d'emploi**

L'ancien employeur remettra au personnel concerné une attestation d'emploi détaillant les dates pendant lesquelles il aura été salarié.

## **Article 3 | Durée et entrée en application**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord s'appliquent au transfert des contrats de travail intervenant à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui de son extension.

## **Article 4 | Commission de suivi**

Les parties conviennent d'établir une commission paritaire permanente au sein de laquelle sont négociées et interprétées les stipulations du présent accord et de ses éventuels avenants

ou annexes. Cette commission est composée des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application professionnel et territorial défini à l'article 1 du présent accord.

## **Article 5 | Dépôt et publicité**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

*Fait à Mamoudzou, le 4 septembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe unique** Contenu de la liste détaillant la situation individuelle du salarié transféré

---

- nom ;
- prénom ;
- date de naissance ;
- nationalité ;
- autorisation de travail pour les salariés hors CE ;
- adresse ;
- date d'embauche déterminant l'ancienneté ;
- date d'affectation sur le marché ;
- nature de la protection s'il s'agit d'un salarié protégé ;
- date d'effet de la protection en cours ;
- coefficient hiérarchique ou classification ;
- horaire hebdomadaire ;
- salaire mensuel brut de base ;
- prime à caractère fixe dans l'entreprise depuis plus de 12 mois ;
- éléments de rémunération conventionnels fixes (par exemple les primes de 13<sup>e</sup> mois, primes d'ancienneté, primes de qualité, primes d'amplitude, primes de salissure, chèques-déjeuners ou mutuelle santé) ;
- contrat de travail ;
- en cas de contrat à durée déterminée le motif du recours ;
- absences en cours ;
- motif de l'absence ;
- date de début ;
- date prévue de reprise d'activité.

Accords nationaux

**ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE**

**Personnels intérimaires**

**Personnels permanents**

**Avenant n° 1 du 9 octobre 2020**

à l'accord du 16 novembre 2018

relatif aux garanties de prévoyance des salariés intérimaires non-cadres et cadres

NOR : ASET2050894M

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

**PRISM'emploi,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**UNSA ;**

**FNECS CFE-CGC ;**

**FS CFDT ;**

**USI CGT ;**

**CFTC interim,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont conclu le 16 novembre 2018 l'accord relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires non-cadres et cadres, dans l'objectif de moderniser les accords antérieurs relatifs aux régimes de prévoyance obligatoires des salariés intérimaires non-cadres et cadres et d'organiser une mutualisation des risques au sein de la branche.

À cette fin, les partenaires sociaux, eu égard à l'objectif de solidarité professionnelle entre les entreprises de la branche, ont procédé à la recommandation, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, pour une durée maximale de 5 ans, de deux coassureurs, APICIL prévoyance et KLESIA prévoyance. La gestion du régime recommandé, intérimaires prévoyance, a été confiée à un gestionnaire désigné, PRIMA, membre du groupe AG2R la mondiale.

La crise sanitaire liée à l'épidémie de « Covid-19 » a rendu nécessaire de prendre en compte des situations nouvelles auxquelles les partenaires sociaux de la branche ont entendu apporter



des réponses spécifiques, dans l'objectif d'assurer la pleine effectivité des droits des salariés intérimaires.

D'une part, jusqu'à l'émergence de l'épidémie de « Covid-19 », la branche du travail temporaire n'avait pas eu l'occasion de poser le débat sur les conséquences du recours à l'activité partielle sur les dispositifs de branche de protection sociale complémentaire. Dans la continuité des mesures temporaires prises par le Législateur dans la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, les partenaires sociaux de la branche conviennent de sécuriser les droits des salariés intérimaires placés en activité partielle à une couverture prévoyance effective. Ils actent, dans le présent avenant, le maintien des garanties prévoyance pendant toute la période d'activité partielle.

D'autre part, tenant compte de certaines situations tragiques et de leurs conséquences humaines et sociales, en particulier en ce temps de crise sanitaire mondiale, les partenaires sociaux adaptent les modalités de mise en œuvre de la portabilité conventionnelle.

#### **Article 1<sup>er</sup> | Révision de l'article 4 de l'accord du 16 novembre 2018. Maintien des garanties en cas d'activité partielle**

L'article 4 « Garanties » est complété par l'article 4.10 rédigé comme suit :

##### **« Article 4.10 | Maintien des garanties en cas d'activité partielle**

À compter du 12 mars et jusqu'au 31 décembre 2020, les salariés intérimaires placés en position d'activité partielle bénéficient du maintien des garanties définies en annexe du présent accord, pendant les périodes où ils ne sont pas en activité, sans versement des cotisations au titre des heures non travaillées.

Le salaire de base de la mission défini à l'article 4.5, servant de base au calcul des prestations, est intégralement reconstitué au titre des périodes d'activité partielle.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, le maintien des garanties au bénéfice des salariés intérimaires placés en activité partielle donnera lieu au paiement, par les entreprises comme par les salariés intérimaires, des cotisations prévues aux articles 10.1 et 10.2.

L'indemnité légale brute d'activité partielle servira de base au calcul de ces cotisations pour les périodes pendant lesquelles elle a été effectivement perçue.

L'assiette servant de base au calcul des prestations est déterminée selon le mode de calcul défini en annexe du présent accord en substituant à la notion de "salaire de base" l'indemnité légale brute d'activité partielle versée au salarié intérimaire. »

#### **Article 2 | Révision de l'article 8.1 de l'accord du 16 novembre 2018. Portabilité conventionnelle d'une durée de 1 mois**

L'article 8.1 est modifié comme suit :

« Considérant que le mécanisme de la portabilité légale (telle que définie par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale) nécessite d'être adapté aux spécificités du travail temporaire, les parties signataires ont décidé d'instituer une portabilité conventionnelle forfaitaire au bénéfice des salariés intérimaires remplissant la condition d'ancienneté mentionnée à l'article 4.2.

Toutefois, les salariés ne bénéficiant pas de la portabilité conventionnelle forfaitaire de 1 mois bénéficient d'un dispositif de garanties de certaines maladies graves et redoutées visées en annexe 3.

La portabilité conventionnelle forfaitaire permettra aux salariés intérimaires remplissant la condition d'ancienneté mentionnée à l'article 4.2 et qui sont inscrits comme demandeurs d'emploi, de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés intérimaires en activité, d'un maintien à titre gratuit des garanties dont ils bénéficiaient

au sein de l'entreprise, quelle que soit la durée du ou des derniers contrats de travail successifs, pour une durée de 1 mois à compter de la date de cessation du contrat de travail.

Par dérogation à l'alinéa précédent, la condition d'inscription comme demandeur d'emploi, justifiant l'ouverture des droits à la portabilité conventionnelle, ne s'applique pas dans les cas limitativement énumérés ci-dessous :

- pendant les 4 jours calendaires immédiatement postérieurs à la date de cessation du contrat de travail ;
- lorsque le salarié intérimaire se trouve dans l'impossibilité de s'inscrire à Pôle emploi, pendant une période forfaitaire de 1 mois à compter de la date de cessation du contrat de travail, pour une cause indépendante de sa volonté telle qu'une hospitalisation. La preuve de l'événement, rendant impossible l'inscription du salarié intérimaire comme demandeur d'emploi, doit être rapportée par tout moyen aux organismes d'assurance.

Le dispositif de portabilité conventionnelle s'applique également aux salariés intérimaires en cumul emploi retraite.

À l'issue de la durée de 1 mois, s'il remplit les conditions fixées à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, le salarié intérimaire bénéficie de la portabilité légale dans la limite totale de 12 mois (incluant la durée de la portabilité conventionnelle).

Ce maintien des garanties est financé par un mécanisme de mutualisation intégré aux cotisations finançant le régime collectif obligatoire des salariés en activité. »

### **Article 3 | Entrée en vigueur. Durée**

Le présent avenant porte révision de l'accord du 16 novembre 2018 relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires non-cadres et cadres ; il se substitue de plein droit aux stipulations de cet accord, conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter de sa date de signature, à l'exception de l'article 4.10 de l'accord tel qu'inséré par le présent avenant, qui entre en vigueur à compter du 12 mars 2020 en application de l'article 12 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020.

### **Article 4 | Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés**

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

### **Article 5 | Force obligatoire de l'accord de branche du 14 décembre 2015 et de ses avenants**

L'accord du 16 novembre 2018 et son avenant s'inscrivent dans le cadre des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail fixant les matières dans lesquelles les stipulations de l'accord de branche prévalent sur une convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de son entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

### **Article 6 | Dépôt et extension**

Le présent avenant fera l'objet des :

- formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ;
- formalités nécessaires à son extension, dans les délais spécifiques applicables aux accords de branche ayant pour objet exclusif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de « Covid-19 ».

*Fait à Paris, le 9 octobre 2020.*

(Suivent les signatures.)

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2020-45 du 21 novembre 2020

Conventions, avenants et accords

---

Pages

<b>Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers</b> : Convention collective nationale du 8 octobre 2020 des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) .....	213
<b>Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers</b> : accord du 8 octobre 2020 relatif à la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire en points pour les salariés non-cadre .....	294

Convention collective nationale

IDCC : 7025 | **ENTREPRISES DE TRAVAUX ET SERVICES AGRICOLES,  
RURAUX ET FORESTIERS (ETARF)**  
(8 octobre 2020)

**Convention collective nationale du 8 octobre 2020**

des entreprises de travaux et services agricoles,  
ruraux et forestiers (ETARF)

NOR : AGRS2097190M

IDCC : 7025

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

**Fédération nationale entrepreneurs des territoires FNEDT,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale agroalimentaire CFDT ;**

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des  
secteurs connexes FO ;**

**Fédération CFTC de l'agriculture ;**

**Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Afin de répondre aux objectifs de « la restructuration des branches professionnelles », les organisations syndicales de salariés et la FNEDT ont pris l'initiative de dessiner la nouvelle architecture conventionnelle applicable aux entreprises de travaux et services agricoles, aux entreprises de travaux et services ruraux et aux entreprises de travaux et services forestiers.

Ce point s'inscrit dans le cadre d'un accord d'objectifs conclu le 15 novembre 2016 qui vise à définir le périmètre des futures négociations, les objectifs à atteindre, la méthodologie et les critères pertinents utilisés pour regrouper les conventions collectives et leurs dispositions respectives.

À cette occasion, les organisations syndicales de salariés et la fédération nationale entrepreneurs des territoires rappellent notamment l'existence d'accords interbranches agricoles. Ils expriment leur attachement à un dialogue social de proximité afin de compenser l'absence de négociation dans les entreprises agricoles, essentiellement structurées en très petites entreprises (TPE).

Ainsi, la volonté des partenaires sociaux est d'aboutir à une architecture conventionnelle plus structurée et rassemblée autour de dispositifs conventionnels nationaux et de dispositifs territoriaux.

Les conventions collectives territoriales existantes deviennent des accords collectifs étendus, conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail.

Cette restructuration vise à poursuivre l'exercice d'un dialogue social actif et qualitatif au niveau national et des territoires et favoriser le maintien et le développement de l'emploi ainsi que la compétitivité des entreprises agricoles.

Pour cela, il convient de créer un dispositif permettant de s'adapter aux évolutions et assurer la couverture conventionnelle de tous les salariés. Le but est de sécuriser l'application des normes conventionnelles et harmoniser les conditions de concurrence entre les entreprises.

Afin de répondre à cet objectif et aux exigences légales visées à l'article L. 2232-9 du code du travail, les organisations syndicales de salariés et la FNEDT ont créé une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et mettent en place d'une convention collective des entreprises de travaux et services agricoles, des entreprises de travaux et services ruraux et des entreprises de travaux et services forestiers.

## **Chapitre I<sup>er</sup> Champ d'application**

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

La présente convention est applicable sur l'ensemble du territoire français, aux salariés concernés par les activités des entreprises visées aux articles suivants en vigueur.

La présente convention détermine les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des entreprises qui ont leur siège social ou leurs établissements sur le territoire métropolitain, y compris en Corse ou dans les départements d'outre-mer (DOM) et collectivités d'outre-mer.

### **Article 1.1 | *Entreprises de travaux et services agricoles et ruraux***

Aux entreprises de travaux et services agricoles et ruraux définies au 1<sup>o</sup> de l'article L. 722-2 du code rural et de la pêche maritime.

### **Article 1.2 | *Entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière***

Aux entreprises de travaux et services forestiers d'exploitation forestière définies à l'article L. 722-3 du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des exploitations forestières et scieries agricoles.

### **Article 1.3 | *Entreprises de travaux et services forestiers en sylviculture***

Aux entreprises de travaux et services forestiers en sylviculture définies à l'article L. 722-3 du code rural et de la pêche maritime.

### **Article 1.4 | *Entreprises de prestations de services avicoles***

Aux entreprises de prestations de services avicoles effectuant des travaux de mise en place ou d'enlèvement de volailles et des travaux d'intervention technique.

## **Chapitre II Négociation. Procédure conventionnelle d'interprétation de règlement des conflits collectifs et commission de conciliation.**

### **Article 2 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

La branche professionnelle étant constituée principalement de petites et moyennes entreprises, les stipulations de la convention collective et accords liés répondent aux contingences visées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 3 | Négociation et interprétation de la convention collective**

Concernant Les conditions de négociation et d'interprétation de la convention collective, il est fait application des stipulations de l'accord du 4 juillet 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux et ses avenants en vigueur.

### **Article 4 | Rapport entre accords d'entreprise ou d'établissement et une convention ou accord collectif de branche ou un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large**

Il est fait application des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

Les stipulations de la convention ou accords de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur les stipulations de la convention ou accord d'entreprise dans le cadre des thèmes visés à l'article L. 2253-1 du code du travail (sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes) ou pour les thèmes qui seraient expressément visés par la présente convention.

### **Article 5 | Dialogue social territorial**

Certaines stipulations conventionnelles peuvent être définies, adaptées ou complétées au niveau territorial et/ou professionnel, sous réserve du respect des dispositions d'ordre public légal ou conventionnel et le cas échéant, dans le cadre préalablement défini par la présente convention collective ou par les accords applicables à la branche.

Les organisations d'employeurs constituées conformément à l'article L. 2131-2 du code du travail et affiliées ou adhérentes à la ou aux organisations d'employeurs reconnues représentatives et les organisations syndicales représentatives de salariés sont habilitées à négocier, dans le périmètre de la branche, des accords collectifs dont le champ d'application est régional, départemental ou local, et à demander l'extension de ces accords.

### **Article 6 | Accords types**

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, la présente convention pourra comporter des accords types pouvant porter sur l'ensemble des négociations prévues par le code du travail.

Les accords type indiquent les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ces stipulations spécifiques peuvent porter sur l'ensemble des négociations prévues par le code du travail.

L'employeur peut appliquer cet accord type au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus après en avoir informé le comité social et économique, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens.

## **Article 7 | Règlement des conflits collectifs et commission de conciliation**

Les conflits collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise peuvent être soumis à la commission de conciliation.

La constitution et les modalités de fonctionnement de la commission de conciliation sont fixées suivant les mêmes conditions que celles visées pour la commission d'interprétation visée à l'accord national CPPNI du 4 juillet 2017 et ses avenants en vigueur.

En cas d'échec de la procédure de conciliation, le conflit est soumis soit à la procédure de médiation, soit à la procédure d'arbitrage si les deux parties en conviennent conformément à l'article L. 2522-6 du code du travail.

## **Chapitre III Durée. Révision et dénonciation. Obligation de négocier et maintien de la rémunération perçue**

### **Article 8 | Durée de la convention**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

### **Article 9 | Révision et dénonciation de la convention**

La présente convention et ses annexes sont révisables ou peuvent être dénoncées à tout moment au gré des parties dans les conditions visées ci-après.

#### **Article 9.1 | Révision de la convention**

Sont habilitées à engager une procédure de révision de la présente convention collective, les organisations syndicales de salariés représentatives signataires ou adhérentes ou organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires ou adhérentes au niveau national, dans les conditions visées à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu :

- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord et signataires ou adhérentes de l'accord ;
- une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes ; si l'accord est étendu, ces organisations doivent en outre être représentatives dans le champ d'application de l'accord ;

À l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu :

- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord ;
- une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche ; si l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de l'accord.

La présente convention peut faire l'objet, à tout moment, d'une demande en révision de la part de l'une des parties visées au premier alinéa et adressée par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des autres organisations syndicales salariés et organisation professionnelle d'employeurs concernées, ainsi qu'auprès du service de l'administration compétente où la convention a été déposée.



Toute demande de révision devra être accompagnée d'un projet sur les chapitres, articles ou points à réviser et devra être signifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres organisations concernées ainsi qu'auprès du service de l'administration compétente où la convention a été déposée.

La commission paritaire se réunit sur convocation le plus rapidement possible dans les 3 mois qui suivent la date de réception de la lettre recommandée.

## **Article 9.2 | Dénonciation de la convention**

La présente convention pourra être dénoncée totalement ou partiellement. Les parties signataires ou adhérentes sont seules habilitées à dénoncer la convention, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail.

La dénonciation totale ou partielle de la convention peut intervenir à tout moment sous réserve d'un préavis de 3 mois par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux parties signataires ou adhérentes.

Parallèlement à cette notification, la partie qui dénonce doit formaliser le dépôt de cette dénonciation auprès du service de l'administration compétente où la convention a été déposée dans les conditions prévues par la loi en vigueur.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes, ou des organisations syndicales salariés signataires ou adhérentes, la convention ou l'accord totalement ou partiellement dénoncé continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Conformément à l'article L. 2261-12 du code du travail, lorsque la dénonciation d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel émane d'une organisation seule signataire, soit pour la partie employeurs, soit pour la partie salariés, concernant un secteur territorial ou professionnel inclus dans le champ d'application du texte dénoncé, ce champ d'application est modifié en conséquence.

Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent le début du préavis.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés.

## **Article 10 | Obligation de négocier**

Pour définir l'obligation de négocier dans le cadre de la présente convention collective, il est fait application des dispositions visées aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail concernant le niveau de la négociation de branche.

## **Article 11 | Maintien de la rémunération perçue**

La présente convention ne peut être cause pour aucun salarié, pour un travail équivalent, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération, y compris les primes de toute nature et tous avantages en nature et en espèces acquis antérieurement.

Lorsque, dans le cas d'une dénonciation effectuée dans le cadre de l'article 9.2 de la présente convention, les stipulations conventionnelles n'ont pas été remplacées par de nouvelles stipu-

lations conventionnelles dans un délai de 1 an à compter de l'expiration du préavis, il est fait application de l'article L. 2261-13 du code du travail.

## **Chapitre IV Droit syndical et d'expression et protection des salariés**

### **Article 12 | Droit syndical**

Les parties contractantes reconnaissent la liberté aussi bien pour les salariés que pour les employeurs de s'associer pour la défense collective de leurs intérêts professionnels, matériels et moraux.

### **Article 13 | Protection des salariés**

La protection des salariés, notamment en matière de non-discrimination, est assurée conformément aux dispositions des articles L. 1132-1 à L. 1132-4 et L. 2141-5 à L. 2141-8 du code du travail.

### **Article 14 | Libertés d'opinion et syndicale**

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat sont reconnus.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment le recrutement, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires et la rupture du contrat de travail.

Le chef d'entreprise ou son représentant ne doit employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

### **Article 15 | Propagande**

Les employeurs et les salariés ne doivent, sous aucun prétexte, se livrer, à l'intérieur de l'entreprise ou de l'établissement, à une propagande politique ou religieuse, quelle qu'elle soit, par paroles, par actes, distribution ou affichage, tracts ou autres.

### **Article 16 | Droit d'expression des salariés**

Les salariés des entreprises disposent, dans les conditions prévues par les articles L. 2281-1 à L. 2281-4 du code du travail, d'un droit d'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail.

L'expression directe et collective des salariés a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise.

Les opinions que les salariés émettent dans l'exercice du droit d'expression, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

Cette liberté d'expression ne se substitue pas au dialogue social d'entreprise.

## **Article 17 | *Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales***

Afin de promouvoir l'engagement syndical, tout salarié exerçant des responsabilités syndicales dans l'entreprise ou au sein de commissions paritaires de la branche doit bénéficier d'un déroulement de carrière normal, correspondant au développement de ses compétences et à des situations professionnelles comparables à sa situation. Il bénéficiera, lors de sa prise de mandat, d'un entretien destiné à identifier les contraintes spécifiques en résultant, à intégrer dans son activité professionnelle.

## **Chapitre V Représentation du personnel. Représentation professionnelle**

### **Article 18 | *Représentation du personnel et section syndicale d'entreprise***

Les conditions d'élection des représentants du personnel du CSE et d'exercice des fonctions des délégués syndicaux et de constitution de sections syndicales d'entreprise sont celles prévues par le code du travail.

#### **Article 18.1 | *Section syndicale***

Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou 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 peut constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres conformément à l'article L. 2131-1 du code du travail.

Les conditions de constitution, de fonctionnement et de mise en œuvre des droits de ces sections syndicales à l'intérieur de l'entreprise sont régies par les dispositions des articles L. 2142-1 à L. 2142-11 du code du travail.

#### **Article 18.2 | *Délégué syndical***

La désignation et les attributions du ou des délégués syndicaux sont fixées conformément aux dispositions des articles L. 2143-1 et suivants du code du travail.

#### **Article 18.3 | *Comité social et économique***

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés, la délégation du personnel au comité social et économique a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise. Dans l'hypothèse où il ne peut être donné suite à une réclamation qu'après une délibération du conseil d'administration dans les entreprises en société anonyme, la délégation du personnel au comité social et économique est reçue, à sa demande, par le conseil d'administration en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Elle exerce le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60 du code du travail.

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique exerce les attributions ci-dessus mentionnées pour les entreprises de 11 à 49 salariés.

Il assure également une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- 1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- 2° La modification de son organisation économique ou juridique ;
- 3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- 4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- 5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, la délégation du personnel au comité social et économique :

- 1° Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- 2° Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- 3° Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail. Le refus de l'employeur est motivé ;
- 4° Procède à des inspections régulières en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- 5° Est informé des visites de l'inspection du travail et peut présenter ses observations ;
- 6° Est consulté sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- 7° Dispose d'un droit d'alerte en cas d'atteinte au droit des personnes et de danger grave et imminent.

Une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée au sein du comité social et économique dans :

- 1° Les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- 2° Les établissements distincts d'au moins 300 salariés ;

La commission santé, sécurité et conditions de travail se voit confier, par délégation du comité social et économique, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert prévu aux articles L. 2315-78 à L. 2315-95 du code du travail et des attributions consultatives du comité.

## **Article 19 | *Garanties accordées aux salariés participant à la négociation de branche***

Les garanties accordées aux salariés participant à la négociation de branche s'exercent dans les conditions prévues par l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à la négociation collective en agriculture et ses avenants en vigueur.

## **Chapitre VI Dispositif conventionnel paritaire**

### **Article 20 | *CPHSCT***

Par la création des commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (art. 42 de la loi d'orientation agricole du 9 juillet 1999), conformément à l'article L. 717-7 du code rural et de la pêche maritime, les exploitations et les entreprises agricoles énumérées aux 1°, 2°, 3° et 4° de l'article L. 722-1 du même code bénéficient d'un lieu d'échanges, de réflexion et de concertation entre partenaires sociaux, leur permettant de mieux répondre à la nécessaire amélioration de la santé et de la sécurité au travail des salariés particulièrement dans les entreprises dépourvues de comité social et économique. Elles apportent également leur contribution à la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail.

Les salariés désignés dans les CPHSCT bénéficient de 4 heures de délégations par mois, cumulable sur 2 mois. L'employeur maintient la rémunération des salariés dans le cadre de leur participation aux réunions, aux formations ou de l'utilisation des heures de délégation. Le salaire maintenu et les cotisations sociales afférentes sont remboursés à l'employeur par le fonds national de prévention géré par la MSA.

## **Chapitre VII Contrat de travail**

### **Article 21 | *Égalité professionnelle et salariale***

Les parties signataires conviennent d'appliquer les dispositions de l'accord national du 29 octobre 2009 sur l'égalité professionnelle et salariale en agriculture et ses avenants en vigueur.

### **Article 22 | *Travailleurs handicapés***

En ce qui concerne les travailleurs handicapés, les dispositions réglementaires sont respectées, mais les parties conviennent qu'en raison de la spécificité des travaux et de la spécificité des machines, il importe que le personnel possède des aptitudes indispensables à l'exécution de son travail dans de bonnes conditions et en conformité avec les instructions de la médecine du travail.

Dans le cas de machines inadaptées aux travailleurs handicapés, la branche professionnelle encourage les actions d'adaptation.

Les employeurs s'engagent à se conformer aux dispositions du code du travail relatives notamment à l'obligation de se réunir tous les 3 ans pour négocier les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

## **Article 23 | Période d'essai**

En ce qui concerne les contrats à durée indéterminée, sauf accord écrit entre les parties, tout engagement est conclu à l'essai.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler une fois, sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, mais en tout état de cause la durée de la période d'essai, ne peut dépasser, hors renouvellement :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et technicien ;
- 4 mois pour les cadres.

Ces durées peuvent être renouvelées une fois.

En tout état de cause, le salarié devra être informé par écrit du renouvellement de la période d'essai avant la fin de la durée initiale de ladite période d'essai, qui l'aura expressément accepté.

Durant la période d'essai, le salarié est payé au niveau correspondant à la qualification pour laquelle il a été embauché.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence et avant 3 mois ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

En ce qui concerne les contrats à durée déterminée, il sera fait application des dispositions du code du travail.

## **Article 24 | Contrat de travail**

Le contrat de travail à durée indéterminée doit être signé au plus tard le jour de l'embauche.

Il est constaté par un acte écrit, établi en deux exemplaires, chacun signé par les deux parties. Le premier est remis au salarié, le second reste dans les mains de l'employeur.

Si, à l'issue de la période d'essai, le salarié reste en place, son embauchage est considéré comme définitif.

Outre la visite d'information et de prévention, la conclusion du contrat est subordonnée au résultat, le cas échéant, de l'examen médical d'aptitude, tel que prévu à l'article R. 717-16-1 du code rural et de la pêche maritime.

Le contrat de travail à durée indéterminée doit être signé au plus tard le jour de l'embauche et préciser notamment :

- l'identité des parties ;
- le lieu de travail ou, en cas de mobilité du salarié, le siège de l'entreprise ;
- la classification et le poste ;
- la date de début du contrat ;
- la période d'essai ;
- la durée du congé payé et du préavis ;

- le montant de la rémunération ;
- la durée du travail ;
- la mention de la convention collective applicable ;
- les éventuels accords territoriaux ou professionnels applicables
- l’affiliation aux organismes de prévoyance et de retraite

Le contrat de travail peut également être conclu pour une durée déterminée, conformément aux dispositions des articles L. 1241-1 et suivants du code du travail.

## **Article 25 | Contrat saisonnier**

Conformément à l’article L. 1242-2 du code du travail, les entreprises visées dans le champ d’application de la présente convention peuvent conclure des contrats saisonniers pour des « tâches appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons » ou des modes de vie collectifs.

## **Article 26 | Interruption de travail et suspension du contrat de travail**

Toute interruption de travail, non justifiée et prolongée, malgré une première mise en demeure, peut être la cause d’une rupture du contrat.

Le contrat de travail est suspendu pour des motifs d’accident de travail ou de la vie privée, de maladie professionnelle ou de la vie privée et, d’une manière générale, pour tous les cas reconnus comme cause de suspension par la loi.

Le salarié ne perd pas l’ancienneté qu’il a acquise à la date de suspension.

Sauf dans les cas prévus par la loi, la suspension du contrat de travail n’est pas assimilée à un temps de travail effectif.

## **Article 27 | Maladie et accident**

Pendant la période de suspension du contrat :

### **a) Obligations du salarié**

Lorsqu’il est en arrêt de travail, le salarié doit informer son employeur des motifs de son absence. Il doit également faire parvenir à son employeur et à sa caisse d’assurance maladie, un certificat médical d’arrêt de travail dans un délai de 48 heures suivant la date d’interruption de travail, respectant les formalités prévues par le code de la sécurité sociale. Il doit tenir l’employeur et la Caisse d’assurance maladie informés de l’évolution de son état de santé en lui leur transmettant les certificats de prolongation de ses arrêts de travail, selon les mêmes modalités.

Le salarié reste tenu envers son employeur d’une obligation de loyauté pendant la période de suspension de son contrat.

### **b) Indemnité complémentaire aux prestations MSA ou la caisse d’assurance maladie**

En cas d’absence au travail justifiée par l’incapacité résultant de maladie ou d’accident constaté par certificat médical, et conformément aux dispositions de la présente convention collective, le salarié peut bénéficier d’une indemnité journalière complémentaire, à condition :

1° Dans les conditions visées aux articles 68.1 et 68.3 de la présente convention collective.

2° D’avoir justifié de cette incapacité dans les 48 heures auprès de son employeur et à la mutualité sociale agricole ou auprès du régime complémentaire compétent, lorsque son état de santé le permet.

3° D’être pris en charge par la mutualité sociale agricole ou la caisse d’assurance maladie.



### c) Rupture du contrat en cas de maladie ou d'accident d'origine non-professionnelle

Pendant la période de suspension du contrat en raison d'une maladie ou d'un accident d'origine non professionnelle, l'employeur conserve le droit de licencier un salarié pour un motif non lié à son état de santé.

En outre, à la condition que l'indisponibilité du salarié malade ou accidenté ait duré au moins 6 mois, le licenciement peut être justifié par la situation objective de l'entreprise qui se trouve confrontée à la nécessité de pourvoir au remplacement définitif d'un salarié dont l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent gravement son fonctionnement.

Dans cette dernière hypothèse, le salarié licencié a droit à une priorité de réembauchage pendant les 6 mois suivants.

### d) Rupture du contrat en cas de maladie ou d'accident d'origine professionnelle

En cas d'accident du travail (à l'exclusion de l'accident de trajet) ou de maladie professionnelle, il convient de se référer aux dispositions des articles L. 1226-7 à L. 1226-22 du code du travail.

Pendant la période de suspension du contrat en raison d'une maladie ou d'un accident d'origine professionnelle (à l'exclusion de l'accident de trajet), l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave du salarié, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie (art. L. 1226-9 du code du travail).

Toute rupture du contrat prononcée en méconnaissance de l'alinéa précédent est nulle (art. L. 1226-13 du code du travail).

À l'issue de la période de suspension du contrat, il est fait application des dispositions légales et réglementaires visées dans le code du travail.

## Article 28 | *Grossesse. Maternité/Paternité. Adoption*

### Article 28.1 | *Protection de la grossesse et de la maternité*

Tout employeur est tenu de se conformer aux dispositions des articles L. 1225-1 et suivants du code du travail relatives à la grossesse, maternité, paternité, adoption et éducation des enfants des salariés.

### Article 28.2 | *Congés de maternité et d'adoption*

Les effets des contrats de travail intéressant les salariés en arrêt de travail consécutif à une grossesse médicalement constatée ou pour maternité ou pour l'arrivée au foyer d'un enfant adopté, sont suspendus, ceci dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires.

À partir du 5<sup>e</sup> mois de grossesse, la salariée bénéficiera à sa demande, d'une réduction de temps de travail égale à 1 heure par jour travaillé, sans que cette réduction entraîne une perte de salaire.

La durée du congé de maternité est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté.



## **Chapitre VIII Salaires. Indemnités. Modalités de paiement des salaires**

### **Section I Salaires, primes et appointements**

#### **Article 29 | Salaires minimaux conventionnels**

Les salariés sont rémunérés sur la base d'un salaire horaire minimum fixé soit par l'annexe II de la présente convention concernant les grilles de rémunérations, soit par accord territorial ou sectoriel.

La grille de rémunérations des accords territoriaux et sectoriels ne peut être inférieure à l'annexe II de la présente convention concernant les grilles de rémunérations.

L'annexe II de la présente convention concernant les grilles de rémunérations est négociée au moins une fois par an, après la publication de la valeur du Smic.

#### **Article 30 | Les classifications**

##### **Article 30.1 | Préambule aux classifications**

Les partenaires sociaux ont construit un dispositif de classification qui appréhende toutes les composantes actuelles des emplois des ETARF nécessaires au maintien permanent de la compétitivité des entreprises du secteur tout en permettant une évolution professionnelle de l'ensemble des salariés. Ainsi en clarifiant, en harmonisant la structure et les critères de classifications sur le territoire national, les partenaires sociaux veulent favoriser le développement des parcours professionnels.

Pour l'application de la présente classification, il convient de prendre en compte les principes suivants :

- c'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. La référence aux diplômes ne sert qu'à déterminer le niveau de connaissances requises pour tenir l'emploi. Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience ;
- les descriptions d'emplois ont vocation à décrire de manière générale chaque niveau et échelon. Compte tenu de la diversité existant dans la réalité des entreprises en termes d'organisation, de travaux et service, d'emplois et de compétences, ces définitions n'empêchent pas que des différences puissent être constatées entre la classification d'un salarié et ses activités réelles, dès lors que ces différences demeurent marginales par rapport aux caractéristiques principales de son emploi. Cette nouvelle classification ne remplace pas pour autant des fiches de poste.

##### **Article 30.2 | Annexe de classifications**

Il est appliqué les classifications et les définitions des emplois visées dans l'annexe I de la présente convention.

#### **Article 31 | Abattement d'âge**

Le salaire minimum des salariés âgés de moins de 18 ans subit, suivant l'âge des intéressés, un abattement égal à :

- travailleurs âgés de moins de 17 ans : 20 % du salaire de l'adulte afférent à l'emploi occupé ;
- travailleurs âgés de moins de 18 ans : 10 % du salaire de l'adulte afférent à l'emploi occupé.

Cet abattement est supprimé lorsque le jeune travailleur justifie de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche professionnelle visée par la présente convention collective.

## **Section II Nature et modalités d'indemnisation des repas et des déplacements**

### **Article 32 | Indemnité de repas**

L'indemnité de repas a pour objet de compenser le supplément de frais occasionné par la prise du déjeuner en dehors de la résidence habituelle du salarié. Elle n'est due au salarié que lorsque ce dernier se trouve, pour des raisons liées à son travail, dans l'impossibilité de rentrer à son domicile.

Dans ce cas, il est versé au salarié une indemnité de repas égale à deux fois le montant du minimum garanti (2 MG).

Cette indemnité de repas n'est pas applicable lorsqu'il existe dans l'entreprise une autre forme d'indemnisation des repas telle que par exemple des « titres-restaurants ».

### **Article 33 | Indemnités de déplacements**

Le présent article s'applique aux salariés de chantier qui exécutent un travail non sédentaire qui ne se rattache pas à un lieu de travail unique et définitif.

La part du temps de trajet coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne pas de perte de salaire et constitue du temps de travail effectif.

#### **Article 33.1 | Petits déplacements**

Les petits déplacements sont ceux effectués par un salarié avec retour chaque jour au domicile ou lieu de résidence habituel.

##### **33.1.1. Temps de trajet : trajet domicile-chantier**

Le temps de trajet pour se rendre du domicile au lieu d'exécution du contrat de travail et en revenir n'est pas du temps de travail effectif.

Toutefois, le temps de trajet qui dépasse le temps normal de trajet, à savoir au-delà de 50 km ou de 45 minutes (le critère le plus avantageux pour le salarié est retenu), fait l'objet d'une contrepartie financière dite indemnité de petit déplacement et déterminée comme suit :

$$\text{Indemnité de petit déplacement} = (T/2) \times S$$

T = Temps de trajet au-delà du temps normal de trajet de 45 minutes ou 50 km.

S = Salaire horaire de base du salarié.

Le temps de trajet pris en compte est la plus courte distance calculée entre soit le siège, un établissement ou un dépôt de l'entreprise, soit le domicile et le chantier.

Ce temps de trajet bénéficiant de cette contrepartie financière dite indemnité de petit déplacement ne constitue pas un temps de travail effectif. Avec accord des parties, cette contrepartie peut être prise sous forme de repos.

##### **33.1.2. Trajet chantier-chantier**

Les déplacements de chantier à chantier sont considérés comme du temps de travail effectif.

Le salarié qui utilise un véhicule personnel pour se déplacer de chantier à chantier a droit à une indemnité kilométrique basée sur le barème fiscal.

### 33.1.3. Trajet entreprise-chantier

Les temps nécessaires aux trajets effectués entre le siège de l'entreprise ou de l'établissement et le lieu de travail constituent du temps de travail effectif lorsque le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les déplacements de l'entreprise au chantier sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque l'organisation du travail oblige le salarié à passer par le siège ou le dépôt de l'entreprise.

Les déplacements de l'entreprise au chantier ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif quand le salarié se rend volontairement à l'entreprise, notamment pour profiter d'un moyen de transport mis à sa disposition par l'employeur.

Toutefois, pour le temps de trajet qui dépasse le temps normal de trajet, à défaut de dispositif conventionnel local ou d'accord d'entreprise, le salarié bénéficie de l'indemnité de petit déplacement du 33.1.1.

## Article 33.2 | Grands déplacements

Le salarié est considéré en grand déplacement, lorsque celui-ci est dans l'impossibilité de revenir chaque jour à sa résidence habituelle.

Frais liés aux grands déplacements :

La prise en charge du grand déplacement par l'employeur comprend l'hébergement, le petit-déjeuner, et le dîner en un lieu convenu choisi par l'employeur.

Si à titre exceptionnel le salarié doit avancer ces dépenses, il est intégralement remboursé par l'employeur au plus tard dans le mois qui suit le déplacement et dans les conditions fixées préalablement par ce dernier :

- soit aux frais réels, sur justificatif, dans la limite des montants autorisés par l'employeur ;
- soit forfaitairement, sur la base du barème MSA relatif aux frais de grand déplacement en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours.

Indemnité de grand déplacement :

Le temps de trajet aller-retour, au-delà du temps normal de trajet visé à l'article 33.1.1, pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail dans le cadre d'un grand déplacement est indemnisé sur les mêmes règles de calcul que celles fixées pour les petits déplacements.

Lorsque le salarié utilise un véhicule personnel, il a droit à l'indemnité kilométrique basée sur le barème fiscal.

Indemnité d'éloignement :

Une indemnité d'éloignement peut être déterminée par accord collectif local ou d'entreprise lorsque l'éloignement du lieu d'exécution du contrat de travail empêche le salarié de regagner chaque soir son domicile. Elle vise à compenser le fait d'être éloigné de son domicile habituel et de ne pouvoir y revenir chaque jour.

## Section III Modalités de paiement des salaires

### Article 34 | Périodicité de la rémunération et bulletin de paie

Pour les salariés payés au mois, la paie se fait à échéances régulières, au moins une fois par mois et au plus tard avant le 5<sup>e</sup> jour ouvrable du mois suivant.

Un bulletin de paie devra obligatoirement être délivré dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

## **Article 35 | Rémunération mensualisée des heures normales**

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation dans son texte annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978, rendue applicable à l'agriculture par la loi du 30 décembre 1988, la rémunération des heures normales de travail est mensualisée selon les modalités visées à l'article 6.5 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, ses annexes et ses avenants.

## **Article 36 | Paiement des classifications temporaires**

Les salariés appelés temporairement ou accidentellement à effectuer des travaux ressortissant d'une catégorie inférieure à celle de leur classification habituelle conservent le bénéfice du salaire afférent au coefficient hiérarchique qui leur est d'ordinaire affecté.

Dans le cas de travaux ressortissant d'une catégorie supérieure à celle de leur classification, ils percevront alors, *pro rata temporis*, au titre desdits travaux, le salaire afférent à la catégorie dont relèvent ces derniers.

## **Chapitre IX Durée du travail**

### **Article 37 | Généralités**

Les dispositions relatives à la durée du travail sont fixées par les textes législatifs, réglementaires ainsi que par les règles spécifiques déterminées par l'accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, ses annexes et ses avenants en vigueur et par les stipulations le cas échéant de la présente convention collective.

### **Article 38 | Durée normale du travail**

Les dispositions relatives à la durée normale du travail sont fixées par l'accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, ses annexes et ses avenants en vigueur.

### **Article 39 | Définition de la durée normale du travail effectif**

La durée normale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine par l'article 6.1 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, ses annexes et ses avenants en vigueur.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les temps nécessaires à la restauration, les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du travail effectif lorsque les critères définis à l'alinéa précédent sont réunis.

### **Article 40 | Présences ne constituant pas du travail effectif**

Il est fait application de l'article 6.2 de l'accord du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, ses annexes et ses avenants en vigueur relatifs aux présences ne constituant pas du temps de travail effectif.

## Article 41 | *Astreinte*

Sous réserve des dispositions de l'article 6.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 et ses avenants, la période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Le trajet à effectuer pour se rendre du domicile au chantier et en revenir fait l'objet d'une indemnisation kilométrique basée sur le barème fiscal dans le cas de l'utilisation du véhicule personnel. Ce temps est considéré en temps de travail effectif.

La durée de l'intervention éventuelle constitue du temps de travail effectif pris en compte pour le calcul des heures supplémentaires et des droits à repos compensateur, et rémunérée comme telle.

La sujétion liée à l'astreinte fait l'objet d'une indemnisation forfaitaire calculée comme suit :

- une fois le minimum garanti pour une astreinte par nuit ;
- deux fois le minimum garanti pour une astreinte de 24 heures.

Les périodes d'astreinte (hors intervention) ne constituent pas du travail effectif ; elles ne sont donc pas prises en compte dans le calcul de la durée du travail.

Exception faite de la durée d'intervention et de déplacement, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien et des durées de repos hebdomadaire.

### **Programmation individuelle des périodes d'astreinte**

La programmation individuelle doit être communiquée aux salariés 15 jours à l'avance et peut être modifiée moyennant un délai de prévenance de 7 jours. Ces délais peuvent être abaissés en cas de circonstances exceptionnelles au moins 1 jour franc à l'avance.

### **Enregistrement**

En fin de mois, l'employeur remet à chaque salarié un document précisant le nombre d'heures d'astreinte effectuées et la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle, est conservé pendant une durée de 1 an.

## Article 42 | *Interruptions de chantier*

Le statut du salarié en cas d'interruption du chantier consécutive à des intempéries ou une panne de matériel dépend de la décision ou des consignes de l'employeur en examinant, successivement, les solutions suivantes :

1<sup>er</sup> cas : Le salarié reste à la disposition de son employeur : il ne peut ni quitter le chantier, ni vaquer à ses occupations personnelles, ni aller au restaurant ; il doit être disponible pour une reprise à tout moment de son activité. Cette période constitue du temps de travail effectif pris en compte pour le calcul des heures supplémentaires et du repos compensateur.

2<sup>e</sup> cas : Le salarié est en pause pendant l'interruption de chantier : si l'interruption de chantier est proche de l'heure du repas, la pause restauration peut être avancée d'1 h 30 au maximum. Sa durée doit être d'au moins 45 minutes et d'1 h 30 au maximum. Pendant la pause, le salarié peut s'éloigner du chantier et vaquer à ses occupations personnelles. Cette période ne constitue pas du travail effectif et n'est pas rémunérée.

3<sup>e</sup> cas : Le salarié doit interrompre son activité. Il quitte le chantier et peut librement vaquer à ses occupations : si les heures perdues ont pour effet de porter la durée hebdomadaire de la semaine considérée à moins de 35 heures ou, en deçà de la durée hebdomadaire programmée en cas de mise en œuvre d'une modalité d'aménagement du temps de travail prévue à l'ar-

ticle 51 de la présente convention, ces heures peuvent donner lieu à récupération dans le cadre de l'article 6.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié et dans les conditions visées à l'article 43 de la présente convention. Ces heures perdues sont néanmoins rémunérées au salarié au tarif normal à l'échéance normale de la paie. Leur récupération est sans incidence sur le calcul des heures supplémentaires et des droits à repos compensateur.

### **Article 43 | Heures de travail perdues récupérables**

Les heures perdues en dessous de la durée normale du travail visé à l'article 39 de la présente convention, il est fait application de l'article 6.4 concernant la durée du travail en agriculture de l'accord national du 23 décembre 1981, ses annexes et avenants en vigueur.

Par récupération, il faut entendre au sens du présent article, la faculté donnée à l'employeur de prolonger l'horaire de travail d'un nombre d'heures correspondant aux heures de travail non effectuées en dessous de la durée normale du travail.

L'organisation de la récupération des heures perdues peut être fixée par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou convention ou accord territorial ou sectoriel. À défaut, elle ne peut pas augmenter la durée du travail effectif de plus de 1 heure par jour, ni de plus de 8 heures par semaine.

Les heures de récupération ne concernent que les salariés présents lors de l'interruption. Elle est effectuée dans la période de 26 semaines qui suit la semaine au cours de laquelle a eu lieu l'interruption.

Il n'est pas possible de répartir les heures de récupération uniformément sur toute l'année.

Les heures récupérées ne sont pas considérées en tant que telles comme des heures supplémentaires.

Ces heures sont payées au tarif normal, à titre d'avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues.

### **Article 44 | Heures supplémentaires. Repos compensateur annuel**

La définition, la gestion, les modalités de calcul et d'indemnisation des heures supplémentaires sont fixées par les dispositions de l'accord national de 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, ses annexes et par l'ensemble de ses avenants en vigueur.

#### **Article 44.1 | Définition des heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée normale du travail effectif défini à l'article 39 ci-dessus.

Ainsi, les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées selon le cas :

- soit au-delà de la durée effective hebdomadaire visée à l'article 39 de la présente convention ;
- soit au-delà de la durée légale effective hebdomadaire obtenue en moyenne dans le cadre de la période soumise à une des modalités d'aménagement du temps de travail prévues à l'article 51 de la présente convention ;
- soit au-delà des heures de récupération prévues à l'article 43 de la présente convention.

#### **Article 44.2 | Décision d'exécution des heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires sont décidées par l'employeur.

**1. Majorations pour les 4 premières heures supplémentaires hebdomadaires**

Chacune des 4 premières heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée normale hebdomadaire de travail visées à l'article 39 et dans les conditions visées à l'article 44.1 de la présente convention, donne lieu à une majoration de 25 %. Après consultation des salariés concernés, cette majoration est attribuée :

- soit par le versement d'une majoration de salaire égale à 25 % ;
- soit sous la forme d'un repos payé d'un quart d'heure par heure supplémentaire.

**2. Majorations pour heures supplémentaires au-delà des 4 premières heures supplémentaires hebdomadaires**

Chacune des 4 heures supplémentaires effectuées au-delà de la 4<sup>e</sup> donne lieu à une majoration de salaire de 25 %, et les heures suivantes à une majoration de 50 %.

**3. Conventions de forfait en heures ou en jours de travail**

Il est fait application des stipulations de l'accord national de 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, ses annexes et par l'ensemble de ses avenants en vigueur concernant les conventions de forfait sur la base mensuelle ou annuelle d'heures de travail et de jours de travail.

**Article 44.4 | Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires**

Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1 860 heures de travail par an. Cette durée s'entend du travail effectué au sens de l'article 45.1 ci-après relative aux durées de temps de travail effectif maximales. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

- entre 1 861 et 1 900 heures de travail par an 1 jour ;
- entre 1 901 et 1 940 heures de travail par an 2 jours ;
- entre 1 941 et 2 000 heures de travail par an 3 jours.

À la fin de la période annuelle, l'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet, le nombre de journées de congé porté au crédit de chaque salarié au titre du repos compensateur. Ce document est tenu à jour tous les mois et une copie est remise au salarié en même temps que la paie.

Les droits à repos compensateur acquis au cours d'une période annuelle sont pris, au cours de la période annuelle suivante, par journée ou 1 demi-journée, aux dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié.

En l'absence d'accord, la demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins 10 jours à l'avance. Dans les 5 jours qui suivent la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou l'exploitation, qui motivent le report de la demande. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de 2 mois.

La période annuelle visée par le présent article peut être fixée par la convention collective de travail, une période annuelle différente pouvant cependant être décidée par l'employeur après consultation du personnel et information de l'inspecteur du travail. À défaut de convention collective ou de décision de l'employeur la période annuelle commence le 1<sup>er</sup> juin et se termine le 31 mai de chaque année.



## **Article 45 | Durée maximale de travail**

### **Article 45.1 | Heures de travail prises en compte dans la durée maximale**

Les dispositions du présent chapitre relatives à la durée maximale du travail visent les périodes de travail réellement effectuées. Les périodes assimilées à des périodes de travail effectif en application de dispositions légales réglementaires ou conventionnelles, ne sont pas considérées comme des périodes de travail effectué.

La période annuelle visée par le présent article est déterminée conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 44.4 de la présente convention.

### **Article 45.2 | Durée maximale quotidienne**

La durée maximale quotidienne de travail effectif, qui est fixée à 10 heures par l'article L. 3121-18 du code du travail, peut être dépassée dans les cas et dans les conditions déterminées par les articles R. 713-5 et suivants du code rural et de la pêche maritime.

Par dérogation aux dispositions de ce décret et à défaut d'accord collectif sectoriel étendu, le nombre global d'heures de dépassement au-delà de 10 heures ne peut être supérieur à 50 par période annuelle telle que définie au dernier paragraphe de l'article 44.4 ci-dessus.

### **Article 45.3 | Durée maximale hebdomadaire**

Il est fait application de l'article L. 3121-20 du code du travail et L. 713-13 du code rural et de la pêche maritime.

La durée maximale hebdomadaire est fixée à 44 heures, calculée sur une période de 12 mois consécutifs.

Le plafond de 60 heures mentionné à l'article L. 3121-21 du code du travail peut être dépassé à la condition que le nombre total d'heures supplémentaires effectuées au-delà de ce plafond n'excède pas 60 heures au cours d'une période de 12 mois consécutifs.

### **Article 45.4 | Durée maximale annuelle**

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail effectuée à plus de 2 000 heures.

La durée maximale annuelle du travail susceptible d'être effectuée par un salarié est réduite à due proportion des périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue.

### **Article 45.5 | Maximum d'entreprise**

Dans chaque entreprise employant plus de 3 salariés, le nombre total des heures de travail effectué ne peut être supérieur, par année, à un maximum qui est déterminé en fonction du nombre de salariés.

Ce maximum d'entreprise est égal à :

- entreprises de 4 à 20 salariés : nombre de salariés × 1 900 heures ;
- entreprises de plus de 20 salariés : nombre de salariés × 1 860 heures

Le nombre de salariés pris en compte pour l'établissement du maximum d'entreprise correspond au nombre de salariés présents dans l'entreprise au début de la période annuelle et embauchés soit par contrat à durée indéterminée, soit par contrat à durée déterminée au moins égale à 6 mois.

En cas d'embauche ou de débauche (ou fin de contrat à durée déterminée) en cours d'année, le maximum annuel de l'entreprise est majoré ou minoré à due proportion.



Les salariés embauchés par contrat à durée déterminée inférieure à 6 mois, et notamment les saisonniers, ne sont pas pris en compte pour la détermination du maximum d'entreprise et les heures de travail qu'ils effectuent ne s'imputent pas sur le maximum d'entreprise. Ces salariés suivent l'horaire de travail du ou des autres salariés de l'entreprise affectés aux mêmes travaux.

## **Article 46 | Repos**

### **Article 46.1 | Le repos dominical**

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives.

À ces 24 heures consécutives de repos hebdomadaire, il doit être ajouté les heures consécutives de repos quotidien prévu par l'article 46.3 de la présente convention.

### **Article 46.2 | Dérogation au repos dominical et suspension du repos hebdomadaire**

Il est fait application des articles 5.2 et 5.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles ses annexes et ses avenants en vigueur, concernant la dérogation au repos dominical et la suspension du repos hebdomadaire.

### **Article 46.3 | Repos quotidien**

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives. Il peut être dérogé à cette règle conformément aux stipulations de l'accord national du 23 décembre 1981 ses annexes et ses avenants en vigueur, à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés.

Elles ne peuvent avoir pour effet de réduire la durée de repos quotidien en deçà de 9 heures.

## **Article 47 | Jours fériés**

En matière de jours fériés, il est fait application des stipulations de l'accord national du 23 décembre 1981 ses annexes et ses avenants en vigueur.

## **Article 48 | Heures de nuit**

### **Article 48.1 | Travail de nuit**

Le travail de nuit se définit par les articles L. 3122-1 et suivants du code du travail.

Le travail de nuit revêt un caractère exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.

Il est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique liée aux contraintes agronomiques, saisonnières, techniques, climatiques ou à l'approvisionnement de l'industrie agroalimentaire ou forestière.

Sous réserve des dispositions des articles L. 3122-29 et suivants du code du travail, tout travail effectué au cours d'une période d'au moins 9 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures, pour la période de nuit commençant au plus tôt à 21 heures et s'achevant au plus tard à 7 heures est considéré comme du travail de nuit.

Dans la limite mentionnée ci-dessus, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche peut prévoir une autre définition de la période de travail de nuit.

Le travail de nuit pourra être établi par accord collectif professionnel, territorial ou d'entreprise et précisera obligatoirement les clauses légales suivantes :

- justifications du recours au travail de nuit ;
- définition de la période de nuit, dans les limites mentionnées ci-dessus ;
- les mesures accompagnant la mise en place du travail de nuit prennent en compte les axes suivants :
  - l'amélioration des conditions de travail des salariés ;
  - l'équilibre avec la vie personnelle et les responsabilités familiales ;
  - l'égalité professionnelle entre femmes et hommes notamment par l'accès à la formation ;
  - l'organisation des temps de pause ;
  - la contrepartie sous forme de repos compensateur et, éventuellement, de compensation salariale.

#### **Article 48.2 | *Le travailleur de nuit***

Le salarié est considéré comme travailleur de nuit quand :

1° Soit il accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail de nuit quotidiennes.

2° Soit 270 heures et plus de travail pendant une période de 12 mois consécutifs.

Les heures de travail de nuit bénéficient d'une majoration de 1 heure de travail pour 7 heures de travail de nuit. Cette contrepartie est prise sous forme de repos compensateur.

Cette majoration s'additionne le cas échéant avec la majoration pour heure supplémentaire. Chaque majoration se calcule de façon indépendante.

Le travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé.

#### **Article 48.3 | *Le travail effectué la nuit et ne constituant pas du travail de nuit***

Le travail effectué la nuit se définit comme tout travail effectué pendant la période comprise entre 21 heures et 6 heures du matin.

Le travail effectué la nuit et ne constituant pas du travail de nuit au sens des articles L. 3122-1 à L. 3122-14 du code du travail bénéficie d'une majoration de 20 % pour chaque heure de travail de nuit lorsqu'il s'agit d'un travail partiel de nuit, ponctuelle ou un prolongement exceptionnel d'un travail de jour. Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou le cas échéant sous forme de compensation salariale.

La prime et la majoration ne se cumulent pas avec les bonifications ou majorations pour heures supplémentaires.

#### **Article 49 | *Absences***

Sauf cas de force majeure ou disposition légale, le salarié doit, pour s'absenter, avoir l'accord de son employeur qu'il aura prévenu au moins 48 heures à l'avance.

Si une absence est due à la maladie ou accident, le salarié doit en aviser l'employeur et transmettre un certificat d'arrêt de travail sous 48 heures.

Une absence non autorisée ou non justifiée pourra être considérée par l'employeur comme une faute susceptible d'entraîner le licenciement dans les conditions prévues aux articles L. 1232-1 et suivants du code du travail, sauf cas de force majeure.

En dehors des absences rémunérées, toute autre absence entraînera la perte du salaire correspondant à la durée de l'absence.

## **Article 50 | Travail à temps individualisé, partiel ou intermittent**

### **Article 50.1 | Horaire individualisé**

Les modalités relatives aux horaires individualisés sont fixées par les stipulations de l'accord national de 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, ses annexes et par l'ensemble de ses avenants en vigueur.

### **Article 50.2 | Contrat à temps partiel**

Les modalités relatives au contrat à temps partiel sont fixées par les stipulations de l'accord national de 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, ses annexes et par l'ensemble de ses avenants en vigueur.

### **Article 50.3 | Contrat de travail intermittent**

Les modalités relatives au contrat de travail intermittent sont fixées par les stipulations de l'accord national de 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, ses annexes et par l'ensemble de ses avenants en vigueur.

À défaut d'accords paritaires locaux, les emplois susceptibles d'être concernés par le contrat de travail intermittent sont ceux visés dans la catégorie des emplois techniques des grilles de classification mentionnés à l'article 30.2 de la présente convention et de l'annexe I.

## **Article 51 | Aménagement de la durée du travail**

L'aménagement de la durée du travail pourra être effectué selon les conditions prévues à l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, ses annexes et ses avenants en vigueur et en particulier suivant les dispositions des chapitres X et XI dudit accord.

## **Chapitre X Dispositions particulières**

### **Article 52 | Contrôle de la durée du travail**

En vue du contrôle de l'application des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail, l'employeur enregistre ou consigne toutes les heures effectuées ou à effectuer par les salariés dans les conditions prévues soit à l'article R. 713-36, soit à l'article R. 713-37 du code rural et de la pêche maritime.

Selon les cas, pour les heures de récupération ou d'équivalence, il est fait application des dispositions des articles R. 713-38 et suivants du code rural et de la pêche maritime.

Lorsque le salarié est obligé d'organiser lui-même son activité, parce qu'il travaille dans des conditions qui ne permettent pas à l'employeur ou à l'un de ses représentants de contrôler sa présence, il est fait application des stipulations de l'accord national de 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, ses annexes et avenants en vigueur concernant cette catégorie de salarié.

### **Article 53 | Congés payés**

Conformément à l'article L. 3141-12 du code du travail, les congés peuvent être pris dès l'embauche, sans préjudice des règles de détermination de la période de prise des congés et de l'ordre des départs et des règles de fractionnement du congé fixées dans les conditions prévues à la présente section.

Chaque salarié bénéficie d'un congé annuel payé dont la durée, les périodes et dates, le fractionnement sont fixés par les articles 3.1 et suivants de l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, ses annexes et ses avenants en vigueur.

En raison du volume des travaux d'été, les congés payés peuvent être fractionnés à la demande de l'employeur et avec l'accord du salarié afin d'être limités au temps réglementaire de 2 semaines (12 jours ouvrables) durant la période légale de prise des congés payés.

## **Article 54 | *Autres congés rémunérés***

### **Article 54.1 | *Absences pour événements familiaux***

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- mariage ou Pacs du salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint, d'un partenaire lié par un Pacs ou du concubin : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 7 jours ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ;
- décès de la mère, du père, d'un grand-parent, de la belle-mère ; ou du beau-père, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;
- journée de défense et citoyenne : 1 jour ;
- naissance ou adoption d'un enfant 3 jours.

Ces journées d'absence exceptionnelle, devront être prises au moment des événements en cause, et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. Elles seront assimilées à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Toutefois, dans le cas du mariage du salarié, les 4 journées d'absence exceptionnelle peuvent être accolées aux congés payés principaux.

### **Article 54.2 | *Congés de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à jury d'examen***

Ces congés seront accordés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur (L. 3142-42 et suivants du code du travail).

### **Article 54.3 | *Congés de formation économique, sociale et syndicale***

Ces congés seront accordés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur (art. L. 2145-1 et suivants du code du travail).

### **Article 54.4 | *Congé de paternité et d'accueil de l'enfant***

Dans un délai de 4 mois suivant la naissance de l'enfant et sous réserve d'un préavis de 1 mois, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant avertit son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

Ce congé peut être reporté au-delà des 4 mois dans l'un des cas suivants :

Hospitalisation de l'enfant, en ce cas le congé de paternité doit être pris dans les 4 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation ;

Décès de la mère, et en ce cas le congé de paternité doit être pris dans les 4 mois qui suivent la fin du congé dont bénéficie le père en vertu des dispositions de l'article L. 1225-28 du code du travail.

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

Cette période est indemnisée par la caisse de mutualité sociale agricole.

#### **Article 54.5 | Congé de proche aidant**

Le salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise a droit à un congé de proche aidant lorsque l'une des personnes visées à l'article L. 3142-16 du code du travail présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité dans les conditions visées à l'article L. 3142-16 du code du travail.

#### **Article 54.6 | Congé de deuil**

Les salariés subissant le décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne à charge effective et permanente de moins de 25 ans ont droit à un congé de deuil.

Sa durée est de 8 jours ouvrables qui peut être pris dans un délai de 1 an et fractionné. Le salarié est tenu d'informer son employeur 24 heures avant le début de chaque période d'absence.

Ce congé est pris en charge par la MSA sous forme d'indemnités journalières.

### **Chapitre XI Privation partielle d'emploi**

#### **Article 55 | Application des mesures d'activité partielle**

En matière d'application des mesures d'activité partielle, il est fait application des dispositions des articles L. 5122-1 et suivants et des articles R. 5122-1 et suivants du code du travail et des stipulations contenues dans l'accord national du 5 décembre 1977 relatif à l'indemnisation du chômage partiel des salariés des exploitations et entreprises agricoles, ses annexes et ses avenants.

### **Chapitre XII Rupture du contrat de travail**

#### **Article 56 | Préavis**

Dans le cas de licenciement pour motif autre qu'une faute grave ou lourde ou de démission, un préavis est appliqué de la manière suivante :

- avant 6 mois de présence continue :
  - 8 jours pour le personnel d'exécution ;
  - 15 jours pour les agents de maîtrise ;
  - 1 mois pour le personnel d'encadrement ;
- de 1 mois de date à date, s'il s'agit d'un salarié ayant justifiant d'au moins 6 mois de présence continue dans l'entreprise ;
- de 2 mois s'il s'agit d'un salarié justifiant de 2 ans de présence continue.

La durée du préavis de licenciement des salariés légalement reconnus handicapés est doublée, sans que celle-ci puisse excéder 3 mois.

## **Article 57 | Indemnité de licenciement d'un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée**

Après la période d'essai et sauf en cas de faute grave ou lourde, le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié pour motif personnel ou économique qui compte 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit à une indemnité de licenciement.

Elle est calculée sur le salaire moyen mensuel brut des 3 derniers mois, ou sur le salaire moyen brut des 12 derniers mois. La solution la plus avantageuse pour le salarié doit être retenue. Lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération des mois précédant la rupture du contrat.

Les mois de service accomplis au-delà des années pleines doivent être pris en compte proportionnellement.

Cette indemnité ne se cumule pas avec toute indemnité de même nature.

Elle est égale à :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11<sup>e</sup> année.

Heures pour recherche d'emploi :

Pendant la période de préavis de licenciement, le salarié bénéficie d'une autorisation d'absence au cours de la période de préavis, pour rechercher un nouvel emploi.

Les salariés à temps partiel bénéficient d'un nombre d'heures pour recherche d'emploi, calculé au prorata de leur temps de travail.

Ce temps d'absence est de :

- 1 heure par jour si le préavis est de 8 jours ;
- 10 heures si le préavis est de 2 semaines,
- 25 heures par mois dans le cas où le préavis est au moins de 1 mois.

Lorsqu'un salarié fait une demande d'heures pour recherche d'emploi instaurées par le présent article, ces heures sont fixées d'un commun accord avec l'employeur. Dans ce cadre, un regroupement des heures pour recherche d'emploi peut être prévu.

Les absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à réduction de rémunération.

## **Article 58 | Départ et mise à la retraite**

### **a) Départ à la retraite**

Tout salarié souhaitant quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse au sens du code de la sécurité sociale :

- doit notifier à l'employeur sa décision libre, claire et non équivoque de quitter l'entreprise par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge ;
- doit respecter un préavis en fonction de l'ancienneté fixé comme suit :
  - ancienneté inférieure à 6 mois : 8 jours ;
  - ancienneté égale ou supérieure à 6 mois : 1 mois ;
  - ancienneté égale ou supérieure à 2 ans : 2 mois ;
- À droit à une indemnité de départ volontaire à la retraite fixée comme suit :

Pour le personnel non-cadre :

- après 10 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
- après 15 ans d'ancienneté : 1,5 mois de salaire ;

- après 20 ans d’ancienneté : 2 mois et demi de salaire ;
- après 30 ans d’ancienneté : 2 mois et demi de salaire.

Pour les ETAM et cadres :

- après 10 ans d’ancienneté : 1,5 mois de salaire ;
- après 15 ans d’ancienneté : 2 mois de salaire ;
- après 20 ans d’ancienneté : 2,5 mois et demi de salaire ;
- après 25 ans d’ancienneté : 3 mois de salaire.

#### **b) Mise à la retraite**

L’employeur peut mettre le salarié à la retraite suivant les modalités fixées aux articles L. 1237-5 et suivants du code du travail :

Le salarié mis à la retraite bénéficie d’un préavis fixé comme suit :

- 1 mois pour une ancienneté de services continus inférieure à 6 mois ;
- 2 mois pour une ancienneté de services continus égale ou supérieure à 6 mois.

Le salarié, a droit à une indemnité de mise à la retraite égale à l’indemnité légale de licenciement.

### **Chapitre XIII Formation professionnelle**

#### **Article 59 | Formation professionnelle**

En matière de formation professionnelle, Il est fait application des stipulations des accords nationaux suivants, leurs annexes et avenants en vigueur :

- l’accord national du 24 mai 1983 modifié sur le financement du congé formation dans les exploitations et entreprises agricoles ;
- l’accord national du 22 mai 2002 sur les certificats de qualification professionnelle ;
- l’accord national du 2 juin 2004 modifié sur la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- l’accord national du 2 juin 2004 modifié sur la mutualisation des fonds de la formation professionnelle.

OCAPIAT est l’opérateur de compétences agréé pour les salariés visés dans le champ d’application de la présente convention.

### **Chapitre XIV Droit à la déconnexion. Actons sociales et culturelles. Hygiène. Prévention des accidents. Médecine préventive et du travail**

#### **Article 60 | Droit à la déconnexion et actions sociales et culturelles**

##### **Article 60.1 | Droit à la déconnexion**

Inscrit dans le code du travail le droit à la déconnexion doit permettre de séparer la sphère privée et la sphère professionnelle afin d’éviter les situations de stress, le surmenage, le Burn-out.

Sauf astreinte, seules la gravité, l’urgence ou l’importance exceptionnelle peuvent justifier l’usage de messageries professionnelles en soirée ou en dehors des jours travaillés.

Aucune procédure disciplinaire ne pourrait être engagée à l’encontre d’un salarié qui ne répondrait pas à une sollicitation mail ou téléphonique professionnelle, le soir ou pendant les week-ends/congés.



## **Article 60.2 | Actions sociales et culturelles**

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles rappellent que les salariés, dès lors que la condition d'ancienneté est remplie, bénéficient d'accès à des actions sociales et culturelles telles qu'organisées dans le cadre de l'accord national du 4 décembre 2012 en vigueur.

## **Article 61 | Principes négociés en matière d'hygiène et de sécurité**

En matière de santé, hygiène et sécurité au travail pour les salariés, il est fait application de l'accord national sur les conditions de travail en agriculture du 23 décembre 2008 et ses avenants en vigueur.

## **Article 62 | Hygiène et sécurité**

Les employeurs sont tenus de prendre toutes mesures afin d'assurer la sécurité des travailleurs et de protéger leur santé, ceci dans les conditions des textes législatifs et réglementaires en vigueur et, en particulier, suivant les dispositions visées dans les articles L. 4121-1 et suivants du code du travail.

## **Article 63 | Travail des femmes**

Il est fait application de l'ensemble des dispositions légales et réglementaires concernant le travail des femmes enceintes.

## **Article 64 | Équipement de sécurité**

En raison des caractères spécifiques de travail de la profession, les parties contractantes s'engagent à recommander de veiller tout particulièrement aux machines et à l'emploi de leurs protections éventuelles. Lorsque le poste de travail l'exige, des équipements individuels de sécurité doivent être distribués aux salariés. Le port de ces équipements individuels ainsi mis à la disposition du personnel par l'employeur est obligatoire.

## **Article 65 | Entretien des équipements de protections individuelle**

Les équipements de protection individuelle (EPI) sont destinés à protéger les salariés contre un ou plusieurs risques professionnels. Leur utilisation doit être envisagée en complément des autres mesures d'élimination ou de réduction des risques. Ces dispositifs ou moyens sont à porter ou à tenir par les salariés en vue de les protéger contre un ou plusieurs risques susceptibles de menacer sa santé ou sa sécurité. Ces équipements peuvent prendre différentes formes, plus ou moins complexes : bouchons d'oreilles, lunettes de protection, appareils de protection respiratoire, systèmes d'arrêt des chutes... Ils permettent de protéger les opérateurs contre des risques professionnels de diverses natures.

Les EPI sont fournis gratuitement par l'employeur. Les salariés ont l'obligation d'utiliser les EPI mis à disposition. À défaut, le non-respect peut entraîner une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave. Ils ne sont pas considérés comme des avantages en nature. L'employeur a l'obligation de maintenir les EPI en état de conformité avec les règles techniques. Il assure leur bon fonctionnement et le bon maintien de l'état d'hygiène et de sécurité. En cas d'usure, il appartient à l'employeur de les renouveler.

En général, ils sont réservés à un usage personnel. Toutefois, si la nature de l'EPI ou les circonstances exigent une utilisation successive, des mesures appropriées doivent être prises pour assurer leur état d'hygiène.

Conformément aux instructions données par l'employeur, chaque salarié doit prendre soin de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres en portant les EPI mis à sa disposition.



## **Article 66 | Médecine préventive et médecine du travail**

Les employeurs doivent laisser aux salariés les libertés nécessaires pour effectuer les examens de médecine préventive et médecine du travail proposés par la mutualité sociale agricole.

Le cas échéant, les intéressés doivent présenter à leur employeur une pièce attestant qu'ils se sont effectivement présentés à la visite de médecine du travail.

## **Chapitre XV Régime de retraite complémentaire, prévoyance et frais de santé**

### **Article 67 | Régime de retraite complémentaire**

Pour les entreprises créées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2002, il convient de se rapporter aux stipulations visées dans les conventions collectives locales et désignant les institutions de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC auxquelles doivent adhérer les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention (à ce jour Alliance professionnelle retraite AGIRC-ARCCO ou toute autre institution).

Toute nouvelle entreprise créée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002 relevant du champ d'application de la convention collective nationale a l'obligation de cotiser auprès d'Alliance professionnelle retraite AGIRC-ARCCO.

Les salariés relevant de la convention collective nationale du 2 avril 1952 bénéficient du régime de retraite complémentaire selon les modalités et garanties établies par ladite convention désignant Alliance professionnelle retraite AGIRC-ARCCO, 7, rue du Regard, 75006 Paris, tél. 01 71 21 00 00, est régie par les dispositions du I de l'article L. 727-2 du code rural et de la pêche maritime.

### **Article 68 | Prévoyance et frais de santé complémentaires**

#### **Article 68.1 | Prévoyance**

À l'exception des bûcherons-tâcherons, les salariés non-cadres des entreprises de travaux agricoles et de travaux ruraux visés au 1<sup>o</sup> de l'article L. 722-2 du code rural et de la pêche maritime et les salariés des entreprises de travaux forestiers visés à l'article L. 722-3 du code rural et de la pêche maritime et relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (non affiliés à l'AGIRC) bénéficient d'un régime complémentaire de prévoyance dans les conditions fixées par l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, ses annexes et ses avenants.

#### **Article 68.2 | Frais de santé**

Les salariés non-cadres des entreprises de travaux agricoles et ruraux visées au 1<sup>o</sup> de l'article L. 722-2 du code rural et de la pêche maritime et relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (non affiliés à l'AGIRC) bénéficient d'un régime complémentaire de santé dans les conditions fixées par l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, ses annexes et ses avenants.

À l'exception des bûcherons-tâcherons, les salariés non-cadres des entreprises de travaux forestiers visés à l'article L. 722-3 du code rural et de la pêche maritime et relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (non affiliés à l'AGIRC) bénéficient d'un régime complémentaire de santé dans les conditions fixées par l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, ses annexes et ses avenants, de même que l'accord du 24 novembre 2015 relatif à

la mise en place de garanties optionnelles facultatives en application de l'article 4.4 de l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, ses annexes et ses avenants.

### **Article 68.3 | Régime de prévoyance complémentaire et de frais de santé pour les salariés relevant de l'AGIRC**

Les salariés cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC, bénéficie du régime complémentaire prévoyance frais de santé fixé par la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprise agricoles du 2 avril 1952.

## **Chapitre XVI Épargne salariale**

### **Article 69 | Intéressement participation PEI PERCOI**

Les dispositifs d'intéressement peuvent être fixés par accord d'entreprise.

À défaut d'accord d'entreprise, local ou professionnel, les dispositifs de participation et d'épargne salariale sont fixés par accords nationaux de branches.

## **Chapitre XVII Date d'effet, dépôts et demande d'extension**

### **Article 70 | Date d'effet**

La présente convention prendra effet au 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil suivant la date de la publication de l'arrêté ministériel d'extension au *Journal officiel*.

### **Article 71 | Extension demandée**

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention collective.

### **Article 72 | Dépôts**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, un exemplaire de cette convention est déposé par la partie la plus diligente auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de l'Île-de-France ainsi qu'au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Un dépôt par voie électronique sera effectué concomitamment auprès de la DIRECCTE de l'Île de France.

*Fait à Paris, le 8 octobre 2020.*

(Suivent les signatures.)

**Annexe I** Grilles de classifications de la convention collective nationale de travail

Concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers

1.1. Emplois concernant le personnel d'exécution des entreprises de travaux et services agricoles et ruraux

Emploi	Métier	Échelon	Niveau I		Compétence requise
Emploi exécutant	<b>Manœuvre</b> Tâches d'exécution simple, salariés exécutant des travaux ne nécessitant pas de connaissances particulières.	I	Cet emploi fait référence, à des tâches répétitives et d'exécution facilement reproductible après simple démonstration, ne nécessitant pas de connaissances particulières. Elles sont exécutées avec des consignes précises sous la surveillance permanente d'un supérieur hiérarchique. Ces tâches permettent l'utilisation de petit matériel.	L'échelon de ce niveau ne correspond à aucun référentiel technique.	
		II	Cet emploi fait référence, après un temps d'adaptation nécessaire à la maîtrise du savoir-faire, à des tâches sans difficulté particulière, ne demandant que peu d'initiative. Ces tâches sont exécutées en accord avec des consignes précises sous surveillance d'un supérieur hiérarchique. Ces tâches permettent l'utilisation de machines préréglées et de maniement simple.	L'échelon de ce niveau ne correspond à aucun référentiel de formation, il fait appel à des tâches simples de répétition facilement reproductibles.	

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise	
Emploi spécialisé		Niveau II		
	<b>Conducteur d'engins</b> Après un temps d'adaptation ou d'expérience dans l'entreprise ou dans la branche, le conducteur d'engins agricoles est capable de réaliser les différents travaux agricoles et ruraux. Il effectue des opérations de maintenance et de réparation des engins et matériels agricoles.	I	Cet emploi fait référence, selon une bonne maîtrise des savoir-faire, à des tâches d'exécution plus complexes avec un souci d'hygiène et de sécurité, de respect de la qualité et de l'environnement. Afin d'accomplir ces tâches, cela nécessite l'utilisation de machines pré réglées ou à réglage simple. Le conducteur d'engins a la responsabilité de leur entretien courant et des vérifications élémentaires. Il doit pouvoir déceler des anomalies et incidents ainsi que donner l'alerte à son supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui lui incombent. Il rédige les fiches de chantier. Il effectue les traitements phytosanitaires en qualité d'opérateur. Le conducteur d'engins ou mécanicien exécute ces tâches à partir de consignes précises et/ou sous surveillance discontinue.	L'échelon de ce niveau, correspond aux référentiels du certificat d'aptitude professionnelle agricole production agricole ou CAPA agricole.
	<b>Mécanicien</b> Le mécanicien est capable de réparer et d'entretenir une grande diversité d'engins et matériels agricoles : tracteurs, moissonneuses batteuses, épandeurs, pulvérisateurs...	II	Même référentiel que l'échelon I avec, le conducteur d'engins ou mécanicien a la possibilité de participer à des travaux ou réparation plus complexe sous surveillance d'un salarié qualifié. Le conducteur d'engins décèle et remédie aux pannes élémentaires sur des engins et matériels agricoles : tracteurs, moissonneuses batteuses, épandeurs, pulvérisateurs... Le conducteur d'engins ou mécanicien fait preuve de capacité d'initiative.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet professionnel agroéquipement, production agricole ou du CAPA agroéquipements. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.

Emploi	Métier	Échelon	Niveau III		Compétence requise
Emploi qualifié	<b>Conducteur qualifié</b> Le conducteur/mécanicien conduit des engins agricoles et effectue les travaux agricoles et ruraux avec précision et effectue les opérations d'entretien et de mécanique des engins et matériels agricoles. <b>Mécanicien qualifié</b> Le mécanicien assure avec précision tous travaux de mécanique, réglage, entretien, réparation. Il est responsable de son travail en atelier et peut conduire les engins agricoles.	I	Cet emploi fait référence à des opérations qualifiées suivant des instructions données. S'appuyant sur ses connaissances et son expérience, le conducteur qualifié est capable de diagnostiquer et réparer les pannes sur le matériel, déceler des anomalies et incidents. Il procède aux essais et à la mise au point des matériels agricoles. Il effectue les opérations de manutention et de transport de produits, de matériels. Il effectue les traitements phytosanitaires en qualité d'opérateur. Il doit consigner les interventions dans un carnet de bord ou d'atelier pour en rendre compte ou rédiger des fiches de chantier. Faisant preuve d'initiative, il est responsable de la bonne exécution de son travail.	L'échelon de ce niveau correspond au baccalauréat professionnel agroéquipement.	
		II	Même référentiel que l'échelon I, il a un champ d'action plus large où il a en charge l'organisation et l'exécution des travaux agricoles et ruraux ou réparations suivant des instructions données. À la possibilité de prendre toute disposition nécessaire au bon déroulement de l'exécution des travaux agricoles et ruraux ou réparation de matériel.	L'échelon de ce niveau correspond au baccalauréat professionnel agroéquipement. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.	

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise	
Emploi hautement qualifié	<p><b>Conducteur/mécanicien hautement qualifié</b></p> <p>Il exécute des opérations visées au niveau précédent avec haute précision et participe à certaines décisions techniques, le diagnostic, l'observation et l'appréciation de l'état des cultures et des matériels</p> <p>Il est généralement associé à la mise au point, l'étude, la mise en place des chantiers et l'exécution des travaux, les moyens ou procédés des opérations.</p> <p><b>Mécanicien hautement qualifié</b></p> <p>Le mécanicien hautement effectue avec compétence l'ensemble des travaux de mécanique. Il est capable d'organiser le travail en atelier et peut conduire les engins agricoles</p>	I	Cet emploi fait référence à des opérations hautement qualifiées.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels baccalauréat professionnel agroéquipement, maintenance des matériels (agricoles), BP agroéquipement conduite et maintenance du matériel ou CQP conducteur hautement qualifié d'engins agricoles.
		II	Même référentiel que l'échelon I, avec ponctuellement, la possibilité, en l'absence d'un supérieur hiérarchique de prendre les initiatives nécessaires à l'accomplissement des travaux demandés.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du baccalauréat professionnel Agroéquipement, maintenance des matériels (agricoles), BP agroéquipement conduite et maintenance du matériel ou CQP Conducteur Hautement qualifié d'engins agricoles. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.

## 1.2. Emplois concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services agricoles et ruraux

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise	
Technicien, agent de maîtrise (TAM 1).	<p><b>Technicien, agent de maîtrise (TAM 1)</b> Il est responsable de l'avancement, de l'exécution et de la qualité des travaux. Il est présent à toutes les étapes du chantier. Il assure la veille et la gestion technique des travaux. Il planifie et organise les travaux, assure la mise en œuvre des travaux avec l'équipe et le matériel adapté et son contrôle. Il assure la gestion des risques et la maintenance du matériel : gérer les risques du chantier, interchangers et ateliers, assure la maintenance et l'entretien des matériels en prenant en compte la sécurité environnementale. Il participe aux achats de consommables et à la gestion des stocks, à la gestion économique et à la fonction administrative.</p>	I	Emploi comportant l'exercice d'animation sur le personnel mis à sa disposition pour la réalisation de sa mission, avec l'interprétation de plans et de documents d'exécution. Sous les directives précises et régulières soit de l'employeur, soit d'un cadre, il a une autonomie dans l'organisation de son travail et de l'équipe. Prend des initiatives dans le bon fonctionnement des activités. Il a la responsabilité d'un travail déterminé, notamment du rendement de l'équipe. Il assure le respect des objectifs techniques et commerciaux. Il rend compte à son supérieur hiérarchique de l'exécution des travaux. Il dispose d'une connaissance approfondie des techniques de l'ensemble du métier et tient à jour ses connaissances.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet de technicien supérieur agroéquipement ; analyse et conduite des systèmes d'exploitation ; génie des équipements agricoles, du titre de conducteur de travaux en entreprise de travaux agricoles.

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise	
			Niveau V	
Technicien, agent de maîtrise (TAM 1).	<p><b>Technicien, agent de maîtrise (TAM 1)</b> Il est responsable de l'avancement, de l'exécution et de la qualité des travaux. Il est présent à toutes les étapes du chantier. Il assure la veille et la gestion technique des travaux. Il planifie et organise les travaux, assure la mise en œuvre des travaux avec l'équipe et le matériel adapté et son contrôle. Il assure la gestion des risques et la maintenance du matériel : gérer les risques du chantier, interchangers et ateliers, assure la maintenance et l'entretien des matériels en prenant en compte la sécurité environnementale. Il participe aux achats de consommables et à la gestion des stocks, à la gestion économique et à la fonction administrative.</p>	II	<p>Même référentiel que l'échelon I, il apporte des solutions aux problèmes posés. Il a un champ d'action plus large avec la prise de décisions nécessaires à la réalisation des tâches, des travaux et/ou objectifs confiés. Il planifie son temps de travail et celui de l'équipe. Le titulaire a la possibilité de prendre toute disposition nécessaire au bon déroulement de l'exécution des travaux sous le contrôle de sa hiérarchie. Il dispose d'une haute technicité de l'ensemble du métier et développe ses connaissances techniques dans l'activité de l'entreprise.</p>	<p>L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet de technicien supérieur agroéquipement ; analyse et conduite des systèmes d'exploitation ; génie des équipements agricoles, du titre de conducteur de travaux en entreprise de travaux agricoles. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.</p>



Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise	
			Niveau VI	
Technicien, agent de maîtrise (TAM 2).	<p><b>Technicien, agent de maîtrise (TAM 2)</b></p> <p>Outre les travaux et missions effectués par le technicien/agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise assure des missions de gestion et coordination d'équipe ou des équipes pouvant procéder aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.</p> <p>Il supervise et porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés dont il a la gestion et la coordination et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelles possibles sur la qualité.</p>	I	<p>Emploi comportant l'exercice de supervision, gestion et coordination de l'équipe ou des équipes, répartition, surveillance et contrôle sur le personnel et les équipes mis à sa disposition pour la réalisation de sa mission, avec l'interprétation de plans et de documents d'exécution.</p> <p>Sous les directives et instructions générales de son supérieur hiérarchique l'employeur, il a une autonomie dans l'organisation du travail.</p> <p>Il résout les problèmes et choisit les solutions les plus adaptées, suivant les objectifs techniques, financiers fixés et des délais.</p> <p>Il a la responsabilité d'un travail déterminé, notamment du rendement de l'équipe ou des équipes dont il rend compte à son supérieur hiérarchique.</p> <p>Il peut représenter l'entreprise dans le cadre des travaux confiés.</p> <p>l'ensemble du métier avec une bonne connaissance des techniques connexes. Acquiert de nouveaux savoir-faire.</p>	<p>L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du conducteur de travaux en ETA avec une expérience acquise au niveau inférieur ou à d'une licence professionnelle en agroéquipement.</p>

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise	
			Niveau VI	
Technicien, agent de maîtrise (TAM 2).	<p><b>Technicien, agent de maîtrise (TAM 2)</b></p> <p>Outre les travaux et missions effectués par le technicien/agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise assure des missions de gestion et coordination d'équipe ou des équipes pouvant procéder aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.</p> <p>Il supervise et porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés dont il a la gestion et la coordination et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelles possibles sur la qualité.</p>	II	<p>Même référentiel que l'échelon I, il a un champ d'action plus large avec la possibilité, de prendre toutes initiatives nécessaires à l'accomplissement des travaux demandés.</p> <p>Il dispose d'une expertise des techniques sur l'ensemble du métier avec une bonne connaissance des techniques connexes. Acquiert des savoir-faire dans de nouveaux champs d'intervention.</p> <p>Il est en relation avec la clientèle et représente l'entreprise.</p>	<p>L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du Conducteur de travaux en ETA ou d'une licence professionnelle en agroéquipement. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.</p>

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise	
Niveau VII				
Cadre I	<p><b>Cadre I</b></p> <p>Il est chargé d'exercer une fonction technique, administrative, commerciale des chantiers et/ou d'étude des projets.</p> <p>Il assure la bonne réalisation des travaux.</p> <p>Il dispose des compétences en gestion et en management lui permettant de prendre la responsabilité d'un projet ou d'intégrer les contraintes juridiques, commerciales et de gestion dans l'exercice de ses fonctions.</p> <p>Il est capable de conseiller les décideurs.</p>		<p>Il est chargé de répartir, suivre l'organisation et le contrôle des travaux et d'un groupe de salariés placés sous ses ordres.</p> <p>Suivant les directives de l'employeur ou d'un cadre supérieur, il a la responsabilité d'un travail, chantier ou projet déterminé.</p> <p>Assure la réalisation d'un ou plusieurs projets complexes ou importants en tenant compte d'éléments techniques, économiques, administratifs et commerciales.</p> <p>Dispose d'une autonomie totale en fonction d'objectifs fixés.</p> <p>Il est en relation avec la clientèle et représente l'entreprise dans son domaine d'activité.</p>	Ce niveau correspond aux référentiels d'une licence professionnelle en agroéquipement ou équivalent et pouvant justifier d'une expérience professionnelle correspondante.
Niveau VIII				
Cadre II	<p><b>Cadre II</b></p> <p>Il est chargé de la direction de l'entreprise.</p> <p>L'activité est caractérisée par l'exercice de responsabilités importantes nécessitant une compétence étendue et de haut niveau, elle implique la participation à l'élaboration des politiques, des structures et des objectifs de l'entreprise.</p> <p>L'activité peut être caractérisée par la responsabilité soit d'une unité importante de l'établissement, soit d'un établissement ou soit d'un important secteur d'activité de l'entreprise.</p>		<p>Il est chargé de façon permanente d'administrer la totalité de l'entreprise, il assume le suivi de l'activité.</p> <p>Selon les directives générales préalablement établies par l'employeur (dans le cas d'un établissement), il a une large initiative personnelle.</p> <p>Il est donc responsable du travail de l'ensemble des salariés et de la gestion de l'entreprise. Il assume les prérogatives du chef d'entreprise.</p> <p>Il assure les relations avec la clientèle.</p>	Ce niveau ne correspond à aucun référentiel de formation spécifiquement identifié.

## 2.1. Emplois concernant le personnel d'exécution des emplois des entreprises et services forestiers en exploitation forestière

Emploi	Métier	Échelon	Niveau I		Compétence requise
Emploi exécutant	<b>Manœuvre</b> Tâches d'exécutions simples, le salarié exécute des travaux (élémentaires).	I	Cet emploi fait référence, à des tâches répétitives et/ou d'exécutions facilement reproductibles après simple démonstration, ne nécessitant pas de connaissances particulières. Elles sont exécutées avec des consignes précises sous la surveillance permanente d'un supérieur hiérarchique. Ces tâches permettent l'utilisation de petit équipement et matériel.		L'échelon de ce niveau ne correspond à aucun référentiel technique.
		II	Cet emploi fait référence, après un temps d'adaptation nécessaire à la maîtrise des tâches, à des opérations sans difficulté particulière, ne demandant que peu d'initiative. Ces tâches sont exécutées en accord avec des consignes précises sous surveillance d'un supérieur hiérarchique. Ces tâches permettent l'utilisation de machines pré-réglées et de maniement simple.		L'échelon de ce niveau, pour les emplois techniques, ne correspond à aucun référentiel de formation, il fait appel à des tâches simples de répétition facilement reproductibles.

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise	
Emploi spécialisé			Niveau II	
	Bûcheron simple/spécialisé Débardeur simple/spécialisé Ouvrier forestier effectuant des travaux simples forestiers Conducteur de véhicule, de matériel ou engin léger de travaux forestiers Après un temps d'adaptation ou d'expérience dans le métier, le salarié est capable de réaliser les différentes tâches du métier pour des opérations manuelles de bûcheronnage ou opérations mécanisées. Ce professionnel des opérations de maintenance et réparation des engins. <b>Mécanicien</b> Le salarié est capable de réparer et entretenir une grande diversité d'engins et matériels forestiers : tracteurs, porteur, skidder, abatteuse, câble mat...	I	Cet emploi fait référence, selon une bonne maîtrise des savoir-faire, à des tâches d'exécution plus complexes réalisées avec un souci de respect des conditions d'hygiène et de sécurité, de la qualité et de l'environnement. Pour accomplir ces tâches, cela nécessite l'utilisation de machines pré réglées ou à réglage simple. Le titulaire a les connaissances suffisantes pour procéder aux vérifications élémentaires et a la responsabilité de leur entretien courant. Il doit pouvoir déceler des anomalies et incidents. Il doit pouvoir donner l'alerte à son supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui lui incombent. Il rédige des fiches de chantier. Ces tâches sont exécutées à partir de consignes précises, par l'application de procédures de travail préétablies données au cas par cas et/ou sous surveillance discontinue.	L'échelon de ce niveau, pour les emplois techniques, correspond aux référentiels du certificat d'aptitude professionnelle agricole travaux forestiers.
		II	Même référentiel que l'échelon I avec la possibilité de participer à des travaux, entretien ou réparation plus complexes sous surveillance d'un salarié qualifié. Il aura pour tâche de déceler et remédier aux pannes élémentaires sur des engins et matériels : tracteurs, porteur, skidder, abatteuse, câble mat... L'attention ou l'intervention de l'opérateur sont nécessaires à l'obtention de la qualité requise de produit.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du CAPA travaux forestiers. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une maîtrise des procédures.

Emploi	Métier	Échelon	Niveau III		Compétence requise
Emploi qualifié	<p><b>Bûcheron abatteur de grumes d'œuvre</b> <b>Marqueur – réceptionnaire</b> <b>Ouvrier forestier confirmé/qualifié</b> Le salarié qualifié réalise les différentes tâches du métier pour des opérations manuelles de bûcheronnage et travaux constitués par enchaînement de différents travaux simples selon un mode opératoire détaillé.</p> <p><b>Chargeur de grumes</b> <b>Débardeur confirmé/qualifié</b> <b>Conducteur de câbles téléphériques</b> <b>Conducteur de tracteurs débardant les grumes ou conducteur d'engin lourd de travaux forestiers</b> Le salarié qualifié effectue les travaux forestiers en exploitation forestière avec précision, conduit des engins et matériel et effectue les opérations de mécanique sur les matériels et engins forestiers.</p> <p><b>Mécanicien qualifié</b> Le salarié qualifié est capable de diagnostiquer et réparer les pannes sur le matériel, déceler des anomalies et incidents.</p>	I	<p>Cet emploi fait référence à des opérations qualifiées ou combinés suivant des instructions données. Faisant preuve d'initiative, il est responsable de la bonne exécution de son travail. Il effectue les opérations de manutention et de transport de produits, de matériels.</p> <p>S'appuyant sur ses connaissances et son expérience, il est capable de diagnostiquer et réparer les pannes sur le matériel, déceler des anomalies et incidents.</p> <p>Il règle les engins à moteur et/ou procéder aux essais et à la mise au point des matériels forestiers.</p> <p>Il consigne les interventions dans un carnet de bord ou d'atelier pour en rendre compte et/ou rédiger des bons de travaux.</p> <p>Travail requérant un ensemble d'éléments ou de connaissances usuelles.</p>	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet d'études professionnelles agricoles (BEPA) travaux forestiers (spécialité bûcheronnage ou conduite de machine forestière).	
		II	<p>Même référentiel que l'échelon I, il a un champ d'action plus large où il a en charge l'organisation et l'exécution des travaux suivant des instructions données.</p>	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet d'études professionnelles agricoles (BEPA) travaux forestiers (spécialité bûcheronnage ou conduite de machine forestière). Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.	

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise	
Niveau III				
Emploi qualifié	<p><b>Bûcheron abatteur de grumes d'œuvre</b> <b>Marqueur – réceptionnaire</b> <b>Ouvrier forestier confirmé/qualifié</b></p> <p>Le salarié qualifié réalise les différentes tâches du métier pour des opérations manuelles de bûcheronnage et travaux constitués par enchaînement de différents travaux simples selon un mode opératoire détaillé.</p> <p><b>Chargeur de grumes</b> <b>Débardeur confirmé/qualifié</b> <b>Conducteur de câbles télégraphiques</b> <b>Conducteur de tracteurs débardant les grumes ou conducteur d'engin lourd de travaux forestiers</b></p> <p>Le salarié qualifié effectue les travaux forestiers en exploitation forestière avec précision, conduit des engins et matériel et effectue les opérations de mécanique sur les matériels et engins forestiers.</p> <p><b>Mécanicien qualifié</b></p> <p>Le salarié qualifié est capable de diagnostiquer et réparer les pannes sur le matériel, déceler des anomalies et incidents.</p>	III	<p>Même référentiel que l'échelon II, il a un champ d'action plus large d'autonomie dans le choix des meilleures solutions de réalisation. Le titulaire a la possibilité de prendre toute disposition nécessaire au bon déroulement de l'exécution des travaux.</p>	
			<p>L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet d'études professionnelles agricoles (BEPA) travaux forestiers (spécialité bûcheronnage ou conduite de machine forestière). Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire et d'autonomie.</p>	

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise	
			Niveau IV	
Emploi hautement qualifié	<p>Élagueur botteur</p> <p>Conducteur de tracteurs débordant les grumes ou conducteur d'engin lourd de travaux forestiers ou mécanicien hautement qualifié</p> <p>Pilote de machine de bûcheronnage hautement qualifié</p> <p>Il effectue des opérations visées dans les niveaux précédents, avec haute précision et participe à certaines décisions techniques, au diagnostic, à l'observation et l'appréciation de l'organisation des chantiers et des matériels.</p> <p>Il est généralement associé à la mise au point, l'étude, la mise en place des chantiers et l'exécution des travaux, les moyens ou procédés des opérations.</p> <p>Ses connaissances mécaniques lui permettent d'assurer, sous sa responsabilité, le contrôle, l'entretien et la réparation des engins.</p>	I	<p>Cet emploi fait référence à des opérations hautement complexes, comportant des tâches qu'il faut combiner en fonction des objectifs à atteindre et pour lesquelles, en fonction des connaissances professionnelles acquises liées à l'utilisation des procédures, méthodes, organisations techniques, il analyse et interprète des données ou informations transmises pour adapter le mode de réalisation.</p> <p>Suivant soit des consignes précises soit des instructions générales, il assume l'exécution des opérations qui demandent une connaissance et une expérience éprouvées en la matière.</p> <p>Cela implique : répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctives nécessaires ; savoir apprécier les mesures individuelles, déterminer et soumettre à l'autorité supérieure les mesures en découlant, participer à leur application, promouvoir la sécurité à tous les niveaux, rendre compte à son supérieur hiérarchique et prendre les mesures d'urgence nécessaires.</p>	<p>L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet de technicien agricole travaux forestiers ; baccalauréat professionnel « forêt » ou CS pilotage de machine de bûcheronnage.</p>



Emploi	Métier	Échelon	Niveau IV		Compétence requise
Emploi hautement qualifié	Élagueur botteur Conducteur de tracteurs débardant les grumes ou conducteur d'engin lourd de travaux forestiers ou mécanicien hautement qualifié Pilote de machine de bûcheronnage hautement qualifié Il effectue des opérations visées dans les niveaux précédents, avec haute précision et participe à certaines décisions techniques, au diagnostic, à l'observation et l'appréciation de l'organisation des chantiers et des matériels. Il est généralement associé à la mise au point, l'étude, la mise en place des chantiers et l'exécution des travaux, les moyens ou procédés des opérations. Ses connaissances mécaniques lui permettent d'assurer, sous sa responsabilité, le contrôle, l'entretien et la réparation des engins.	II	Même référentiel que l'échelon I, avec ponctuellement, la possibilité de définir le mode opératoire dans tous les domaines de sa spécialité ou comportant la coordination de l'activité d'une ou plusieurs personnes sans responsabilité hiérarchique et disciplinaire. En l'absence d'un supérieur hiérarchique, prendre les initiatives nécessaires à l'accomplissement des travaux demandés.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet de technicien agricole travaux forestiers ; baccalauréat professionnel « forêt » ou CS pilotage de machine de bûcheronnage. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.	
		III	Même opération que l'échelon II, il définit le mode opératoire dans tous les domaines de sa spécialité ou comportant la coordination de l'activité d'une ou plusieurs personnes, supportant une parfaite maîtrise des données professionnelles ou associant diverses techniques parfaitement maîtrisées. Le salarié ne dispose pas de responsabilité hiérarchique ou disciplinaire.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet de technicien agricole travaux forestiers ; baccalauréat professionnel « forêt » ou CS pilotage de machine de bûcheronnage. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire multitechniques.	

## 2.2. Emplois concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise	
			Niveau V	
Technicien, agent de maîtrise (TAM 1).	<p><b>Technicien, agent de maîtrise (TAM 1)</b> Il est responsable de l'avancement, de l'exécution et de la qualité des travaux. Il est présent à toutes les étapes du chantier. Il assure la veille et la gestion technique des travaux. Il planifie et organise les travaux, assure la mise en œuvre des travaux avec l'équipe et le matériel adapté et son contrôle. Il assure la gestion des risques et la maintenance du matériel : gérer les risques du chantier, interchangers et ateliers, assure la maintenance et l'entretien des matériels en prenant en compte la sécurité environnementale. Il participe aux achats de consommables et à la gestion des stocks, à la gestion économique et à la fonction administrative.</p>	I	<p>Emploi comportant l'exercice d'animation sur le personnel mis à sa disposition pour la réalisation de sa mission, avec l'interprétation de plans et de documents d'exécution. Sous les directives précises et régulières soit de l'employeur, soit d'un cadre, il a une autonomie dans l'organisation de son travail et de l'équipe. Prend des initiatives dans le bon fonctionnement des activités. Il a la responsabilité d'un travail déterminé, notamment du rendement de l'équipe. Il assure le respect des objectifs techniques et commerciaux. Il rend compte à son supérieur hiérarchique de l'exécution des travaux. Il dispose d'une connaissance approfondie des techniques de l'ensemble du métier et tient à jour ses connaissances.</p>	<p>L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet de technicien supérieur agricole gestion forestière ou du conducteur de travaux en ETA.</p>

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise	
			Niveau V	
Technicien, agent de maîtrise (TAM 1).	<p><b>Technicien, agent de maîtrise (TAM 1)</b> Il est responsable de l'avancement, de l'exécution et de la qualité des travaux. Il est présent à toutes les étapes du chantier. Il assure la veille et la gestion technique des travaux. Il planifie et organise les travaux, assure la mise en œuvre des travaux avec l'équipe et le matériel adapté et son contrôle. Il assure la gestion des risques et la maintenance du matériel : gérer les risques du chantier, interchangers et ateliers, assure la maintenance et l'entretien des matériels en prenant en compte la sécurité environnementale. Il participe aux achats de consommables et à la gestion des stocks, à la gestion économique et à la fonction administrative.</p>	II	<p>Même référentiel que l'échelon I, il apporte des solutions aux problèmes posés. Il a un champ d'action plus large avec la prise de décisions nécessaires à la réalisation des tâches, des travaux et/ou objectifs confiés. Il planifie son temps de travail et celui de l'équipe. Le titulaire a la possibilité de prendre toute disposition nécessaire au bon déroulement de l'exécution des travaux sous le contrôle de sa hiérarchie. Il dispose d'une haute technicité de l'ensemble du métier et développe ses connaissances techniques dans l'activité de l'entreprise.</p>	<p>L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet de technicien supérieur agricole gestion forestière ou du conducteur de travaux en ETA. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.</p>

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise	
			Niveau VI	
Technicien, agent de maîtrise (TAM 2).	<p><b>Technicien, agent de maîtrise (TAM 2)</b></p> <p>Outre les travaux et missions effectués par le technicien/agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise assure des missions de gestion et coordination d'équipe ou des équipes pouvant procéder aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.</p> <p>Il supervise et porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés dont il a la gestion et la coordination et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelle possibles sur la qualité.</p>	I	<p>Emploi comportant l'exercice de supervision, gestion et coordination de l'équipe ou des équipes, répartition, surveillance et contrôle sur le personnel et les équipes mis à sa disposition pour la réalisation de sa mission, avec l'interprétation de plans et de documents d'exécution.</p> <p>Sous les directives et instructions générales de son supérieur hiérarchique l'employeur, il a une autonomie dans l'organisation du travail.</p> <p>Il résout les problèmes et choisit les solutions les plus adaptées, suivant les objectifs techniques, financiers fixés et des délais.</p> <p>Il a la responsabilité d'un travail déterminé, notamment du rendement de l'équipe ou des équipes dont il rend compte à son supérieur hiérarchique.</p> <p>Il peut représenter l'entreprise dans le cadre des travaux confiés.</p> <p>Il maîtrise des techniques sur l'ensemble du métier avec une bonne connaissance des techniques connexes. Acquiert de nouveaux savoir-faire.</p>	<p>L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels d du brevet de technicien supérieur agricole gestion forestière ou du conducteur de travaux en ETA avec une expérience acquise au niveau inférieur ou d'une licence professionnelle en agroéquipement ou équivalent.</p>

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise	
Niveau VI				
Technicien, agent de maîtrise (TAM 2).	<b>Technicien, agent de maîtrise (TAM 2)</b> Outre les travaux et missions effectués par le technicien/agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise assure des missions de gestion et coordination d'équipe ou des équipes pouvant procéder aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés. Il supervise et porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés dont il a la gestion et la coordination et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelles possibles sur la qualité.	II	Même référentiel que l'échelon I, il a un champ d'action plus large avec la possibilité, de prendre toutes initiatives nécessaires à l'accomplissement des travaux demandés. Il dispose d'une expertise des techniques sur l'ensemble du métier avec une bonne connaissance des techniques connexes. Acquiert des savoir-faire dans de nouveaux champs d'intervention. Il est en relation avec la clientèle et représente l'entreprise.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet de technicien supérieur agricole gestion forestière ou du conducteur de travaux en ETA ou d'une licence professionnelle en agroéquipement ou équivalent. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.
	Niveau VII			
Cadre I	<b>Cadre I</b> Il est chargé d'exercer une fonction technique, administrative, commerciale des chantiers et/ou d'étude des projets. Il assure la bonne réalisation des travaux. Il dispose des compétences en gestion et en management lui permettant de prendre la responsabilité d'un projet ou d'intégrer les contraintes juridiques, commerciales et de gestion dans l'exercice de ses fonctions. Il est capable de conseiller les décideurs.		Il est chargé de répartir, suivre l'organisation et le contrôle des travaux et d'un groupe de salariés placés sous ses ordres. Suivant les directives de l'employeur ou d'un cadre supérieur, il a la responsabilité d'un travail, chantier ou projet déterminé. Assure la réalisation d'un ou plusieurs projets complexes ou importants en tenant compte d'éléments techniques, économiques, administratifs et commerciales. Dispose d'une autonomie totale en fonction d'objectifs fixés. Il est en relation avec la clientèle et représente l'entreprise dans son domaine d'activité.	Ce niveau correspond aux référentiels de la Licence professionnelle en agroéquipement ou équivalent et pouvant justifier d'une expérience professionnelle correspondante.

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise
Niveau VIII			
Cadre II	<p>Il est chargé de la direction de l'entreprise L'activité est caractérisée par l'exercice de responsabilités importantes nécessitant une compétence étendue et de haut niveau, elle implique la participation à l'élaboration des politiques, des structures et des objectifs de l'entreprise.</p> <p>L'activité peut être caractérisée par la responsabilité soit d'une unité importante de l'établissement, soit d'un établissement ou soit d'un important secteur d'activité de l'entreprise.</p>		Il est chargé de façon permanente d'administrer la totalité de l'entreprise, il assume le suivi de l'activité. Selon les directives générales préalablement établies par l'employeur (dans le cas d'un établissement), il a une large initiative personnelle. Il est donc responsable du travail de l'ensemble des salariés et de la gestion de l'entreprise. Il assume les prérogatives du chef d'entreprise. Il assure les relations avec la clientèle.
Cadre II			Ce niveau ne correspond à aucun référentiel de formation spécifiquement identifié.

### 3.1. Emplois concernant le personnel d'exécution dans les entreprises de travaux et services forestiers en sylviculture

Emploi	Métier	Échelon	Niveau I		Compétence requise
Emploi exécutant	<b>Manœuvre</b> Tâches d'exécutions simples, le salarié exécute des travaux (élémentaires)		I	Cet emploi fait référence, à des tâches répétitives et/ou d'exécutions facilement reproductibles après simple démonstration, ne nécessitant pas de connaissances particulières. Elles sont exécutées avec des consignes précises et sous la surveillance permanente d'un supérieur hiérarchique, pour tous travaux manuels tels que notamment : dégageage et dépressage sans sélection des semis et plantations, nettoyage de fossés, andainage de cimes, approche et distribution des plants sur la parcelle. Ces tâches permettent l'utilisation de petit matériel.	L'échelon de ce niveau ne correspond à aucun référentiel technique.
			II	Cet emploi fait référence, après un temps d'adaptation nécessaire à la maîtrise du savoir-faire, à des tâches sans difficulté particulière visées à l'échelon I, ne demandant que peu d'initiative. Ces tâches sont exécutées en accord avec des consignes précises sous surveillance d'un supérieur hiérarchique. Ces tâches permettent l'utilisation de machines pré-réglées et de maniement simple.	L'échelon de ce niveau, pour les emplois techniques, ne correspond à aucun référentiel de formation, il fait appel à des tâches simples de répétition facilement reproductibles.

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise	
Emploi spécialisé	Employé : ouvrier forestier spécialisé (effectuant des travaux simples forestiers) Employé/ouvrier sylvicole spécialisé Conducteur de tracteurs Conducteur de véhicule ou de matériel automoteur léger de travaux forestiers Après un temps d'adaptation ou d'expérience dans le métier, le salarié est capable de réaliser les différentes tâches sur les chantiers de travaux sylvicoles pour des opérations manuelles de sylviculture ou des opérations mécanisées de sylviculture. Ce professionnel conduit les matériels et engins forestiers légers (tracteur) et procède aux vérifications élémentaires sur le matériel et effectue l'entretien courant des engins, et doit pouvoir déceler des anomalies et incident.	I	Niveau II	L'échelon de ce niveau, pour les emplois techniques, correspond aux référentiels du certificat d'aptitude professionnelle agricole travaux forestiers.
	<b>Mécanicien</b> Le salarié est capable de réparer et entretenir une grande diversité d'engins et matériels les plus couramment utilisés.		Cet emploi fait référence, selon une bonne maîtrise des savoir-faire, à des tâches d'exécution plus complexes, dans le cadre des consignes et sous la surveillance permanente d'un supérieur hiérarchique, tels que tous les travaux courants de l'entreprise notamment : plantations et semis manuels, dépressage avec sélection, élagage et ébranchage, martelage d'éclaircie, prémarquage d'arbres de place ou comptage. Il peut être amené à abattre un arbre ponctuellement. Il effectue les traitements phytosanitaires en qualité d'opérateur. Il consigne les interventions dans un carnet de bord ou d'atelier pour en rendre compte et/ou rédige des fiches de chantier. Il doit pouvoir donner l'alerte à son supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui lui incombent.	



Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise	
Emploi spécialisé	Employé : ouvrier forestier spécialisé (effectuant des travaux simples forestiers) Employé/ouvrier sylvicole spécialisé Conducteur de tracteurs Conducteur de véhicule ou de matériel automoteur léger de travaux forestiers Après un temps d'adaptation ou d'expérience dans le métier, le salarié est capable de réaliser les différentes tâches sur les chantiers de travaux sylvicoles pour des opérations manuelles de sylviculture ou des opérations mécanisées de sylviculture. Ce professionnel conduit les matériels et engins forestiers légers (tracteur) et procède aux vérifications élémentaires sur le matériel et effectue l'entretien courant des engins, et doit pouvoir déceler des anomalies et incident.	II	Même référentiel que l'échelon I avec la possibilité de participer à des travaux plus complexes sous surveillance d'un salarié qualifié. Emploi spécialisé capable de conduire des tracteurs, occupé à des travaux de débroussaillage ou tirant des outils préréglés et affecté également à l'exécution de tous les travaux manuels courants de l'entreprise. Dans le cadre des consignes et sous la surveillance périodique et régulière d'un supérieur hiérarchique, il prend soin de l'exécution de son travail, du matériel et des outils dont il a la responsabilité. Il aura pour tâche de déceler et remédier aux pannes élémentaires sur des équipements forestiers, engins et matériels forestiers : tracteurs...	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du certificat d'aptitude professionnelle agricole travaux forestiers. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.
	<b>Mécanicien</b> Le salarié est capable de réparer et entretenir une grande diversité d'engins et matériels les plus couramment utilisés.			

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise
Niveau III			
Emploi qualifié	<p>Employé/ouvrier forestier qualifié</p> <p>Employé/ouvrier en travaux sylvicoles qualifié</p> <p>Conducteur d'engins qualifié</p> <p>Mécanicien qualifié</p> <p>Marqueur – Réceptionnaire</p> <p>Employé/ouvrier en travaux sylvicoles élagueur qualifié</p> <p>Le salarié qualifié effectue les travaux avec précision, conduit des engins agricoles et forestiers pour des opérations sylvicoles, de reboisement, curage... et/ou effectue les opérations de mécanique sur des engins et matériels.</p> <p>Il effectue également les opérations manuelles de sylviculture.</p> <p><b>Mécanicien qualifié</b></p> <p>Le mécanicien qualifié est capable de diagnostiquer et réparer les pannes sur le matériel, déceler des anomalies et incidents.</p>	I	<p>Emploi qualifié qui fait référence à la conduite d'engins, occupé à des opérations de reboisement (labour, semis, plantation, fertilisation...), à des travaux de curage mécanique des fossés, sachant régler tous les outils dont il est amené à se servir.</p> <p>Il entretient le matériel et règle les engins à moteur et/ou procéder aux essais et à la mise au point des matériels.</p> <p>Il est capable de diagnostiquer et réparer les pannes sur le matériel, déceler les anomalies et incidents.</p> <p>Il doit effectuer les opérations de manutention et de transport de produits, de fournitures et de matériels.</p> <p>Le titulaire exécute ces tâches suivant le contrôle et les instructions périodiques d'un supérieur hiérarchique auquel il doit signaler toutes les anomalies dans la réalisation du chantier et les pannes dont les outils et matériels peuvent être affectés.</p> <p>Il peut occasionnellement participer à des opérations de transport et de débardage de bois.</p> <p>Il effectue les traitements phytosanitaires en qualité d'opérateur.</p> <p>Il est aussi appelé à l'exécution des tâches manuelles décrites dans les précédents niveaux.</p> <p>Il consigne les interventions dans un carnet de bord ou d'atelier et/ou rédige des bons de travaux.</p> <p>S'appuyant sur ses connaissances et son expérience, il est capable de diagnostiquer et réparer les pannes sur le matériel, déceler des anomalies et incidents.</p>

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise	
Niveau III				
Emploi qualifié	Employé/ouvrier forestier qualifié Employé/ouvrier en travaux sylvicoles qualifié Conducteur d'engins qualifié Mécanicien qualifié Marqueur – réceptionnaire Employé/ouvrier en travaux sylvicoles élagueur qualifié Le salarié qualifié effectue les travaux avec précision, conduit des engins agricoles et forestiers pour des opérations sylvicoles, de reboisement, curage... et/ou effectue les opérations de mécanique sur des engins et matériels. Il effectue également les opérations manuelles de sylviculture. <b>Mécanicien qualifié</b> Le mécanicien qualifié est capable de diagnostiquer et réparer les pannes sur le matériel, déceler des anomalies et incidents.	II	Même référentiel que l'échelon I, il a un champ d'action plus large où il a en charge l'organisation et l'exécution des travaux suivant des instructions données. Le titulaire est responsable de l'exécution et de l'organisation de son travail et matériels qui lui sont confiées suivant les instructions de l'employeur et de son représentant.	L'échelon de ce niveau correspond au brevet d'études professionnelles agricoles (BEPA travaux forestiers). Le salarié justifie d'une expérience professionnelle complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise	
Emploi hautement qualifié	<p>Ouvrier/employé forestier hautement qualifié</p> <p>Ouvrier/employé en travaux sylvicoles hautement qualifié</p> <p>conducteur d'engin de travaux sylvicoles forestiers ou</p> <p>Employé/ouvrier en travaux sylvicoles élagueur hautement qualifié</p> <p>Élagueur botteur</p> <p>Salarié hautement qualifié effectuant les travaux visés aux niveaux précédents (y compris création de fossé), plus complexes tels que la participation à certaines décisions techniques, au diagnostic, à l'observation et à l'appréciation de l'organisation des chantiers et matériels.</p> <p>Ses connaissances mécaniques lui permettent d'assurer, sous sa responsabilité, le contrôle, l'entretien et la réparation des engins.</p> <p>Il est généralement associé à la mise au point, l'étude, la mise en place des chantiers et l'exécution des travaux, les moyens ou procédés des opérations.</p> <p><b>Mécanicien hautement qualifié</b></p> <p>Le mécanicien hautement qualifié effectue avec compétence l'ensemble des travaux de mécanique. Il est capable d'organiser le travail en atelier et peut conduire des engins agricoles.</p>	I	Niveau IV	
			<p>Cet emploi fait référence à des opérations hautement complexes, comportant des tâches qu'il faut combiner en fonction des objectifs à atteindre et pour lesquelles, en fonction des connaissances professionnelles acquises liées à l'utilisation des procédures, méthodes, organisations techniques, il analyse et interprète des données ou informations transmises pour adapter le mode de réalisation.</p> <p>Il organise son travail seul en exécutant sa mission suivant des consignes précises ou des instructions générales.</p> <p>Il peut tuteur un stagiaire.</p> <p>Il effectue les traitements phytosanitaires en qualité de décideur.</p> <p>Cela implique : répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctives nécessaires ; savoir apprécier les mesures individuelles, déterminer et soumettre à l'autorité supérieure les mesures en découlant, participer à leur application, promouvoir la sécurité à tous les niveaux.</p> <p>L'exécution de son travail fait l'objet d'un contrôle a posteriori de l'employeur ou de son représentant.</p>	<p>L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet de technicien agricole travaux forestiers, baccalauréat professionnel « forêt » ou du brevet professionnel agricole, option travaux forestiers spécialisation travaux de sylviculture.</p>

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise	
Emploi hautement qualifié	<p>Ouvrier/employé forestier hautement qualifié</p> <p>Ouvrier/employé en travaux sylvicoles hautement qualifié</p> <p>conducteur d'engin de travaux sylvicoles forestiers ou</p> <p>Employé/ouvrier en travaux sylvicoles élagueur hautement qualifié</p> <p>Élagueur botteur</p> <p>Salarié hautement qualifié effectuant les travaux visés aux niveaux précédents (y compris création de fossé), plus complexes tels que la participation à certaines décisions techniques, au diagnostic, à l'observation et à l'appréciation de l'organisation des chantiers et matériels.</p> <p>Ses connaissances mécaniques lui permettent d'assurer, sous sa responsabilité, le contrôle, l'entretien et la réparation des engins.</p> <p>Il est généralement associé à la mise au point, l'étude, la mise en place des chantiers et l'exécution des travaux, les moyens ou procédés des opérations.</p> <p><b>Mécanicien hautement qualifié</b></p> <p>Le mécanicien hautement qualifié effectue avec compétence l'ensemble des travaux de mécanique. Il est capable d'organiser le travail en atelier et peut conduire des engins agricoles.</p>	II	Niveau IV	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet de technicien agricole travaux forestiers, baccalauréat professionnel « forêt » ou du brevet professionnel agricole option travaux forestiers spécialisation travaux de sylviculture. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.
	Même opération que l'échelon I, emploi hautement qualifié dont les responsabilités et les connaissances l'amènent, dans le cadre des directives générales de l'employeur ou de son représentant, à organiser seul les chantiers (ou occasionnellement avec une équipe manuelle), à entretenir les matériels et engins dont il a la responsabilité, à déceler et/ou réparer les pannes courantes, à s'occuper de la fourniture et de l'approvisionnement des pièces mécaniques et des produits.		Le titulaire doit rendre compte de l'exécution de son travail à l'employeur ou à son représentant qui apprécie a posteriori les résultats en fonction des directives qui ont été données.	Le titulaire peut également définir le mode opératoire dans tous les domaines de sa spécialité ou comportant la coordination de l'activité d'une ou plusieurs personnes, sans responsabilité hiérarchique ou disciplinaire. En l'absence d'un supérieur hiérarchique de prendre les initiatives nécessaires à l'accomplissement des travaux demandés.

### 3.2. Emplois concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services en sylviculture

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise	
Niveau V				
Technicien, agent de maîtrise (TAM 1).	<b>Technicien, agent de maîtrise (TAM 1)</b> Il est responsable de l'avancement, de l'exécution et de la qualité des travaux. Il est présent à toutes les étapes du chantier. Il assure la veille et la gestion technique des travaux. Il planifie et organise les travaux, assure la mise en œuvre des travaux avec l'équipe et le matériel adapté et son contrôle. Il assure la gestion des risques et la maintenance du matériel : gérer les risques du chantier, interchangers et ateliers, assure la maintenance et l'entretien des matériels en prenant en compte la sécurité environnementale. Il participe aux achats de consommables et à la gestion des stocks, à la gestion économique et à la fonction administrative.	I	Emploi comportant l'exercice d'animation sur le personnel mis à sa disposition pour la réalisation de sa mission, avec l'interprétation de plans et de documents d'exécution. Sous les directives précises et régulières soit de l'employeur, soit d'un cadre, il a une autonomie dans l'organisation de son travail et de l'équipe. Prend des initiatives dans le bon fonctionnement des activités. Il a la responsabilité d'un travail déterminé, notamment du rendement de l'équipe. Il assure le respect des objectifs techniques et commerciaux. Il rend compte à son supérieur hiérarchique de l'exécution des travaux Il dispose d'une connaissance approfondie des techniques de l'ensemble du métier et tient à jour ses connaissances.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet de technicien supérieur agricole gestion forestière ou du conducteur de travaux en ETA.

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise	
			Niveau V	
Technicien, agent de maîtrise (TAM 1).	<p><b>Technicien, agent de maîtrise (TAM 1)</b> Il est responsable de l'avancement, de l'exécution et de la qualité des travaux. Il est présent à toutes les étapes du chantier. Il assure la veille et la gestion technique des travaux. Il planifie et organise les travaux, assure la mise en œuvre des travaux avec l'équipe et le matériel adapté et son contrôle. Il assure la gestion des risques et la maintenance du matériel : gérer les risques du chantier, interchantiers et ateliers, assure la maintenance et l'entretien des matériels en prenant en compte la sécurité environnementale. Il participe aux achats de consommables et à la gestion des stocks, à la gestion économique et à la fonction administrative.</p>	II	<p>Même référentiel que l'échelon I, il apporte des solutions aux problèmes posés. Il a un champ d'action plus large avec la prise de décisions nécessaires à la réalisation des tâches, des travaux et/ou objectifs confiés. Il planifie son temps de travail et celui de l'équipe. Le titulaire a la possibilité de prendre toute disposition nécessaire au bon déroulement de l'exécution des travaux sous le contrôle de sa hiérarchie. Il dispose d'une haute technicité de l'ensemble du métier et développe ses connaissances techniques dans l'activité de l'entreprise.</p>	<p>L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet de technicien supérieur agricole gestion forestière ou du conducteur de travaux en ETA. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.</p>

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise	
			Niveau VI	
Technicien, agent de maîtrise (TAM 2).	<p><b>Technicien, agent de maîtrise (TAM 2)</b></p> <p>Outre les travaux et missions effectués par le technicien/agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise assure des missions de gestion et coordination d'équipe ou des équipes pouvant procéder aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.</p> <p>Il supervise et porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés dont il a la gestion et la coordination et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelles possibles sur la qualité.</p>	I	<p>Emploi comportant l'exercice de supervision, gestion et coordination de l'équipe ou des équipes, répartition, surveillance et contrôle sur le personnel et les équipes mis à sa disposition pour la réalisation de sa mission, avec l'interprétation de plans et de documents d'exécution.</p> <p>Sous les directives et instructions générales de son supérieur hiérarchique l'employeur, il a une autonomie dans l'organisation du travail.</p> <p>Il résout les problèmes et choisit les solutions les plus adaptées, suivant les objectifs techniques, financiers fixés et des délais.</p> <p>Il a la responsabilité d'un travail déterminé, notamment du rendement de l'équipe ou des équipes dont il rend compte à son supérieur hiérarchique.</p> <p>Il peut représenter l'entreprise dans le cadre des travaux confiés.</p> <p>Il maîtrise des techniques sur l'ensemble du métier avec une bonne connaissance des techniques connexes. Acquiert de nouveaux savoir-faire.</p>	<p>L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels d du brevet de technicien supérieur agricole gestion forestière ou du conducteur de travaux en ETA avec une expérience acquise au niveau inférieur ou d'une licence professionnelle en agroéquipement ou équivalent.</p>



Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise	
			Niveau VI	
Technicien, agent de maîtrise (TAM 2)	<p><b>Technicien, agent de maîtrise (TAM 2)</b></p> <p>Outre les travaux et missions effectués par le technicien/agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise assure des missions de gestion et coordination d'équipe ou des équipes pouvant procéder aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.</p> <p>Il supervise et porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés dont il a la gestion et la coordination et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelle possibles sur la qualité.</p>	II	<p>Même référentiel que l'échelon I, il a un champ d'action plus large avec la possibilité, de prendre toutes initiatives nécessaires à l'accomplissement des travaux demandés.</p> <p>Il dispose d'une expertise des techniques sur l'ensemble du métier avec une bonne connaissance des techniques connexes. Acquiert des savoir-faire dans de nouveaux champs d'intervention.</p> <p>Il est en relation avec la clientèle et représente l'entreprise.</p>	<p>L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet de technicien supérieur agricole gestion forestière ou du conducteur de travaux en ETA ou d'une licence professionnelle en agroéquipement ou équivalent.</p> <p>Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.</p>

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise	
Niveau VII				
Cadre I	<p><b>Cadre I</b></p> <p>Il est chargé d'exercer une fonction technique, administrative, commerciale des chantiers et/ou d'étude des projets.</p> <p>Il assure la bonne réalisation des travaux.</p> <p>Il dispose des compétences en gestion et en management lui permettant de prendre la responsabilité d'un projet ou d'intégrer les contraintes juridiques, commerciales et de gestion dans l'exercice de ses fonctions.</p> <p>Il est capable de conseiller les décideurs.</p>		<p>Il est chargé de répartir, suivre l'organisation et le contrôle des travaux et d'un groupe de salariés placés sous ses ordres.</p> <p>Suivant les directives de l'employeur ou d'un cadre supérieur, il a la responsabilité d'un travail, chantier ou projet déterminé.</p> <p>Assure la réalisation d'un ou plusieurs projets complexes ou importants en tenant compte d'éléments techniques, économiques, administratifs et commerciales.</p> <p>Dispose d'une autonomie totale en fonction d'objectifs fixés.</p> <p>Il est en relation avec la clientèle et représente l'entreprise dans son domaine d'activité.</p>	Ce niveau correspond aux référentiels de la Licence professionnelle en agroéquipement ou équivalent et pouvant justifier d'une expérience professionnelle correspondante.
Niveau VIII				
Cadre II	<p><b>Cadre II</b></p> <p>Il est chargé de la direction de l'entreprise.</p> <p>L'activité est caractérisée par l'exercice de responsabilités importantes nécessitant une compétence étendue et de haut niveau, elle implique la participation à l'élaboration des politiques, des structures et des objectifs de l'entreprise.</p> <p>L'activité peut être caractérisée par la responsabilité soit d'une unité importante de l'établissement, soit d'un établissement ou soit d'un important secteur d'activité de l'entreprise.</p>		<p>Il est chargé de façon permanente d'administrer la totalité de l'entreprise, il assume le suivi de l'activité.</p> <p>Selon les directives générales préalablement établies par l'employeur (dans le cas d'un établissement), il a une large initiative personnelle.</p> <p>Il est donc responsable du travail de l'ensemble des salariés et de la gestion de l'entreprise. Il assume les prérogatives du chef d'entreprise.</p> <p>Il assure les relations avec la clientèle.</p>	Ce niveau ne correspond à aucun référentiel de formation spécifiquement identifié.

**4.1. Emplois concernant le personnel chargé des travaux de mise en place ou d'enlèvement de volailles et des travaux d'intervention technique dans les entreprises de prestations de services à l'aviculture**

Emploi	Métier	Échelon	Niveau I		Compétence requise
Agent d'exécution.	L'agent d'exécution Effectue notamment des opérations de ramassage et chargement de volailles, de ramassage des œufs et manutention de plateaux d'œuf et de nettoyage de matériels et équipements.	I	Cet emploi fait référence à des tâches d'exécution sans difficulté particulière ne nécessitant pas de connaissances professionnelles, avec des directives précises (temps d'adaptation minimum par habitude, mise au courant ou démonstration).	L'échelon de ce niveau ne correspond à aucun référentiel professionnel.	
		II	Après un temps d'expérience professionnelle complétée par une bonne maîtrise des opérations, cet emploi fait référence à des tâches d'exécution sans difficulté particulière ne nécessitant pas de connaissances professionnelles, avec des directives précises (temps d'adaptation minimum par habitude, mise au courant ou démonstration). Il participe aux opérations de ramassage mécanisé.	L'échelon de ce niveau est accessible après un temps d'expérience professionnelle complétée d'une bonne maîtrise des opérations.	

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise	
Niveau II				
Agent spécialisé	<p><b>L'agent spécialisé</b> Effectue les opérations du niveau précédent, les opérations de ramassage (attrapeur, porteur encageur). Il effectue des opérations d'aide à l'insémination, aux interventions élémentaires sur poussins et volailles (désonglage, époinçage, injections...), de transfert incubation, éclosion et mirage, tri et conditionnement des poussins ; des opérations de sexage et de vaccination.</p> <p>Il effectue des opérations d'éclosion, de lecture de classement et de mise en boîte.</p> <p>Il assure les opérations de ramassage mécanisé.</p>	I	<p>Cet emploi fait référence à des tâches spécialisées qui nécessitent une maîtrise de savoir-faire manuel.</p> <p>L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises – Emploi occupé par tout salarié ayant une expérience professionnelle, capable de secondar temporairement le chef d'équipe.</p> <p>Il nécessite une autonomie sur le poste avec connaissance de cycle.</p>	L'échelon de ce niveau correspond au référentiel du bloc de compétence 2 éclosion, du CQP OQ couvoir.
		II	<p>Cet emploi fait référence à des tâches spécialisées qui nécessitent une maîtrise de savoir-faire manuel.</p> <p>L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises – Emploi occupé par tout salarié ayant une expérience professionnelle, capable de secondar temporairement le chef d'équipe.</p> <p>Il nécessite une autonomie sur le poste avec connaissance de cycle.</p>	L'échelon de ce niveau correspond au référentiel visé à l'échelon précédent, après un temps d'expérience professionnelle complétée d'une bonne maîtrise des savoir-faire.

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise	
Niveau III				
Agent qualifié – agent de ramassage mécanisé – responsable d’équipe	L’agent qualifié – agent de ramassage mécanisé – responsable d’équipe Effectue les opérations du niveau précédent, les opérations de vide sanitaire et de préparation des bâtiments. Il procède aux opérations de sexage au cloaque et d’insémination confirmée. Il assure le lavage des bâtiments et des couvoirs. Il procède aux opérations de reproduction et d’insémination.	I	Cet emploi fait référence à des travaux réalisés à partir de directives générales. L’exécution des tâches nécessite autonomie et forte polyvalence. Il coordonne de petit chantier de ramassage (attrapeurs, porteur et encageur). Il s’assure de la qualité sanitaire du matériel, des équipements et du port des EPI. – Il s’assure des opérations de biosécurité et le respect des procédures liées au bien-être animal. L’agent qualifié peut transmettre son expérience professionnelle.	L’échelon de ce niveau correspond au référentiel du CQP OQ couvoir ou OQ en élevage de volailles reproductrices.
Niveau III				
Agent qualifié – agent de ramassage mécanisé – responsable d’équipe	L’agent qualifié – agent de ramassage mécanisé – responsable d’équipe Effectue les opérations du niveau précédent, les opérations de vide sanitaire et de préparation des bâtiments. Il procède aux opérations de sexage au cloaque et d’insémination confirmée. Il assure le lavage des bâtiments et des couvoirs. Il procède aux opérations de reproduction et d’insémination.	II	Après un temps d’expérience professionnelle, complétée d’une bonne maîtrise des savoir-faire, cet emploi fait référence à des travaux réalisés à partir de directives générales. L’exécution des tâches nécessite autonomie et forte polyvalence. Il coordonne de petit chantier de ramassage (attrapeurs, porteur et encageur) ; Il s’assure de la qualité sanitaire du matériel, des équipements et du port des EPI. – Il s’assure des opérations de biosécurité et le respect des procédures liées au bien-être animal. L’agent qualifié peut transmettre son expérience professionnelle.	L’échelon de ce niveau correspond au référentiel visé à l’échelon précédent, après un temps d’expérience professionnelle complétée d’une bonne maîtrise des savoir-faire.

Emploi	Métier	Échelon	Niveau IV		Compétence requise
Agent hautement qualifié – chef d'équipe.	<b>L'agent hautement qualifié – chef d'équipe</b> Effectue les opérations du niveau précédent, ainsi qu'assure la coordination et la gestion des grosses équipes et des moyens et importants chantiers.	I	Cet emploi fait référence à des opérations comportant pour le salarié, l'organisation et l'exécution du travail qui lui est confié dans le cadre de directives périodiques. Il exige des connaissances et une expérience professionnelle permettant à son titulaire de participer aux décisions techniques. Ce dernier contrôle le travail et gère les équipes, sans responsabilité hiérarchique ou disciplinaire. Il est garant de la qualité sanitaire des matériels et équipement ainsi que des opérations de biosécurité et le respect des procédures du bien-être animal. Cet emploi conduit le salarié à pouvoir suppléer momentanément l'employeur sans transfert de responsabilité.		L'échelon de ce niveau ne correspond à aucun référentiel professionnel.

Emploi	Métier	Échelon	Niveau IV		Compétence requise	
Agent hautement qualifié – chef d'équipe.	<b>L'agent hautement qualifié – chef d'équipe</b> Effectue les opérations du niveau précédent, ainsi qu'assure la coordination et la gestion des grosses équipes et des moyens et importants chantiers.	II	Après un temps d'expérience professionnelle, complétée d'une bonne maîtrise des savoir-faire, cet emploi fait référence à des opérations comportant pour le salarié, l'organisation et l'exécution du travail qui lui est confié dans le cadre de directives périodiques. Il exige des connaissances et une expérience professionnelle permettant à son titulaire de participer aux décisions techniques. Ce dernier contrôle le travail et gère les équipes, sans responsabilité hiérarchique ou disciplinaire. Il est garant de la qualité sanitaire des matériels et équipement ainsi que des opérations de biosécurité et le respect des procédures du bien-être animal. Cet emploi conduit le salarié à pouvoir suppléer momentanément l'employeur sans transfert de responsabilité.			L'échelon de ce niveau est accessible après un temps d'expérience professionnelle complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.

#### 4.2. Emplois concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de prestations de services à l'aviculture

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise	
			Niveau V	
Technicien, agent de maîtrise (TAM 1).	<p><b>Technicien, agent de maîtrise (TAM 1)</b> Il est responsable de l'avancement, de l'exécution et de la qualité des travaux. Il est présent à toutes les étapes du chantier. Il assure la veille et la gestion technique des travaux. Il planifie et organise les travaux, assure la mise en œuvre des travaux avec l'équipe et le matériel adapté et son contrôle. Il assure la gestion des risques et la maintenance du matériel : gérer les risques du chantier, interchangers et ateliers, assure la maintenance et l'entretien des matériels en prenant en compte la sécurité environnementale. Il participe aux achats de consommables et à la gestion des stocks, à la gestion économique et à la fonction administrative.</p>	I	<p>Emploi comportant l'exercice d'animation sur le personnel mis à sa disposition pour la réalisation de sa mission, avec l'interprétation de plans et de documents d'exécution. Sous les directives précises et régulières soit de l'employeur, soit d'un cadre, il a une autonomie dans l'organisation de son travail et de l'équipe. Prend des initiatives dans le bon fonctionnement des activités. Il a la responsabilité d'un travail déterminé, notamment du rendement de l'équipe. Il assure le respect des objectifs techniques et commerciaux. Il rend compte à son supérieur hiérarchique de l'exécution des travaux. Il dispose d'une connaissance approfondie des techniques de l'ensemble du métier et tient à jour ses connaissances.</p>	<p>L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet de technicien supérieur agroéquipement ; analyse et conduite des systèmes d'exploitation ; génie des équipements agricoles, du titre de conducteur de travaux en entreprise de travaux agricoles.</p>



Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise	
			Niveau V	
Technicien, agent de maîtrise (TAM 1).	<p><b>Technicien, agent de maîtrise (TAM 1)</b></p> <p>Il est responsable de l'avancement, de l'exécution et de la qualité des travaux.</p> <p>Il est présent à toutes les étapes du chantier. Il assure la veille et la gestion technique des travaux.</p> <p>Il planifie et organise les travaux, assure la mise en œuvre des travaux avec l'équipe et le matériel adapté et son contrôle.</p> <p>Il assure la gestion des risques et la maintenance du matériel : gérer les risques du chantier, interchangers et ateliers, assure la maintenance et l'entretien des matériels en prenant en compte la sécurité environnementale. Il participe aux achats de consommables et à la gestion des stocks, à la gestion économique et à la fonction administrative.</p>	II	<p>Même référentiel que l'échelon I, il apporte des solutions aux problèmes posés. Il a un champ d'action plus large avec la prise de décisions nécessaires à la réalisation des tâches, des travaux et/ou objectifs confiés.</p> <p>Il planifie son temps de travail et celui de l'équipe.</p> <p>Le titulaire a la possibilité de prendre toute disposition nécessaire au bon déroulement de l'exécution des travaux sous le contrôle de sa hiérarchie.</p> <p>Il dispose d'une haute technicité de l'ensemble du métier et développe ses connaissances techniques dans l'activité de l'entreprise.</p>	<p>L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet de technicien supérieur agroéquipement ; analyse et conduite des systèmes d'exploitation ; génie des équipements agricoles, du titre de conducteur de travaux en entreprise de travaux agricoles.</p> <p>Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.</p>

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise	
			Niveau VI	
Technicien, agent de maîtrise (TAM 2).	<b>Technicien, agent de maîtrise (TAM 2)</b> Outre les travaux et missions effectués par le technicien/agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise assure des missions de gestion et coordination d'équipe ou des équipes pouvant procéder aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés. Il supervise et porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés dont il a la gestion et la coordination et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelle possibles sur la qualité.	I	Emploi comportant l'exercice de supervision, gestion et coordination de l'équipe ou des équipes, répartition, surveillance et contrôle sur le personnel et les équipes mis à sa disposition pour la réalisation de sa mission, avec l'interprétation de plans et de documents d'exécution.  Sous les directives et instructions générales de son supérieur hiérarchique l'employeur, il a une autonomie dans l'organisation du travail. Il résout les problèmes et choisit les solutions les plus adaptées, suivant les objectifs techniques, financiers fixés et des délais. Il a la responsabilité d'un travail déterminé, notamment du rendement de l'équipe ou des équipes dont il rend compte à son supérieur hiérarchique.  Il peut représenter l'entreprise dans le cadre des travaux confiés.  Il maîtrise des techniques sur l'ensemble du métier avec une bonne connaissance des techniques connexes. Acquiert de nouveaux savoir-faire.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du conducteur de travaux en ETA avec une expérience acquise au niveau inférieur ou d'une licence professionnelle en agroéquipement.

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise	
			Niveau VI	
Technicien, agent de maîtrise (TAM 2).	<p><b>Technicien, agent de maîtrise (TAM 2)</b></p> <p>Outre les travaux et missions effectués par le technicien/agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise assure des missions de gestion et coordination d'équipe ou des équipes pouvant procéder aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.</p> <p>Il supervise et porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés dont il a la gestion et la coordination et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelles possibles sur la qualité.</p>	II	<p>Même référentiel que l'échelon I, il a un champ d'action plus large avec la possibilité, de prendre toutes initiatives nécessaires à l'accomplissement des travaux demandés.</p> <p>Il dispose d'une expertise des techniques sur l'ensemble du métier avec une bonne connaissance des techniques connexes. Acquiert des savoir-faire dans de nouveaux champs d'intervention.</p> <p>Il est en relation avec la clientèle et représente l'entreprise.</p>	<p>L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du Conducteur de travaux en ETA ou d'une licence professionnelle en agroéquipement. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.</p>

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise	
Niveau VII				
Cadre I	<p><b>Cadre I</b></p> <p>Il est chargé d'exercer une fonction technique, administrative, commerciale des chantiers et/ou d'étude des projets.</p> <p>Il assure la bonne réalisation des travaux.</p> <p>Il dispose des compétences en gestion et en management lui permettant de prendre la responsabilité d'un projet ou d'intégrer les contraintes juridiques, commerciales et de gestion dans l'exercice de ses fonctions.</p> <p>Il est capable de conseiller les décideurs.</p>		<p>Il est chargé de répartir, suivre l'organisation et le contrôle des travaux et d'un groupe de salariés placés sous ses ordres.</p> <p>Suivant les directives de l'employeur ou d'un cadre supérieur, il a la responsabilité d'un travail, chantier ou projet déterminé.</p> <p>Assure la réalisation d'un ou plusieurs projets complexes ou importants en tenant compte d'éléments techniques, économiques, administratifs et commerciales.</p> <p>Dispose d'une autonomie totale en fonction d'objectifs fixés.</p> <p>Il est en relation avec la clientèle et représente l'entreprise dans son domaine d'activité.</p>	Ce niveau correspond aux référentiels d'une Licence professionnelle en agroéquipement ou équivalent et pouvant justifier d'une expérience professionnelle correspondante.
Niveau VIII				
Cadre II	<p><b>Cadre II</b></p> <p>Il est chargé de la direction de l'entreprise.</p> <p>L'activité est caractérisée par l'exercice de responsabilités importantes nécessitant une compétence étendue et de haut niveau, elle implique la participation à l'élaboration des politiques, des structures et des objectifs de l'entreprise.</p> <p>L'activité peut être caractérisée par la responsabilité soit d'une unité importante de l'établissement, soit d'un établissement ou soit d'un important secteur d'activité de l'entreprise.</p>		<p>Il est chargé de façon permanente d'administrer la totalité de l'entreprise, il assume le suivi de l'activité.</p> <p>Selon les directives générales préalablement établies par l'employeur (dans le cas d'un établissement), il a une large initiative personnelle.</p> <p>Il est donc responsable du travail de l'ensemble des salariés et de la gestion de l'entreprise. Il assume les prérogatives du chef d'entreprise.</p> <p>Il assure les relations avec la clientèle.</p>	Ce niveau ne correspond à aucun référentiel de formation spécifiquement identifié.

**5.1. Emplois concernant le personnel administratif d'exécution occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services à l'aviculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture**

Emploi	Métier	Échelon	Niveau I	Compétence requise
Emploi administratif exécutant.	<b>Employé de bureau, secrétaire et/ou standardiste</b> Tâches d'exécution simple, parfois répétitives, sans difficulté particulière.	I	À titre d'exemple, l'employé effectue les tâches suivantes : rédiger les courriers administratifs, prendre des notes, retranscrire au propre tout type de document (courrier, note interne, compte rendu...), organiser et classer de manière efficace tout type de document. Répondre au standard. Peut être en relation avec la clientèle.	Tâches d'exécution immédiatement reproductibles après simple démonstration et sans mise en jeu de connaissances particulières.
		II		Emploi correspondant aux référentiels du certificat d'aptitude professionnelle correspondant ou de connaissances équivalentes. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise	
Niveau II				
Emploi qualifié	Secrétaire qualifié, employé administratif ou aide comptable Outre les fonctions visées au niveau précédent, il assure des tâches administratives avec précisions et des opérations d'aide-comptable.	I	Le salarié assure avec polyvalence des travaux administratifs, il peut effectuer des écritures administratives et comptables. Le salarié a un rôle d'organisateur, depuis la gestion des agendas et plannings de travaux jusqu'à la préparation de réunions de travail, de déplacements, d'expositions ou de salons. Est en interface avec la clientèle. Il présente son travail de façon satisfaisante et en assure le classement. Il est l'interlocuteur d'un service ou d'une entreprise.	Emploi correspondant aux référentiels du brevet d'études professionnelles.
		II	Son activité contribue à la bonne image de l'entreprise. La réalisation de ces tâches nécessite une part d'initiative dans des travaux simples.	Emploi correspondant aux référentiels du brevet d'études professionnelles. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise	
Niveau III				
Emploi hautement qualifié	Secrétaire hautement qualifié, assistant de direction ou de comptabilité Il/elle est chargé(e) de l'exécution d'opérations hautement qualifiées, de tout ou partie de l'activité administrative et comptable de l'entreprise.	I	Outre les fonctions visées au niveau précédent : rattaché à la direction, effectue les opérations de comptabilité de l'entreprise, peut assister l'employeur dans ses démarches administratives et peut secondar un dirigeant en le déchargeant de tous les aspects administratifs. Il peut être assisté dans l'accomplissement de sa tâche par d'autres salariés dont il guide la tâche.	Emploi correspondant aux référentiels baccalauréat professionnel.
		II	Même référentiel que l'échelon I, susceptible de gérer le secrétariat, de répartir le travail entre plusieurs salariés administratifs.	Emploi correspondant aux référentiels baccalauréat professionnel. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.

**5.2. Emplois concernant le personnel administratif technicien administratif et comptable et cadre occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services à l'aviculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture**

Emplois	Métiers	Échelons	Niveau IV		Compétences requises
Technicien administratif et comptable.	<b>Technicien administratif et comptable</b> Outre les tâches visées au niveau précédent, le technicien administratif et comptable assure la gestion du secrétariat et réparti le travail entre plusieurs salariés administratifs. Il assure les opérations de comptabilité complexe et les déclarations sociales et fiscales. Il planifie et gère les opérations de l'entreprise et assure l'interface avec la clientèle.	I	Il est chargé, sous l'autorité de l'employeur, de l'établissement des bilans, compte de résultat et de l'établissement des tableaux de bord ainsi que de tous documents utiles à la gestion de l'entreprise. Il établit toutes les déclarations fiscales. Il est chargé de l'administration du personnel et de la gestion commerciale. Il est capable de déléguer et de contrôler et est responsable des différentes déclarations et documents officiels qu'il établit. Il peut assurer la planification des chantiers, participe aux achats de consommables et à la gestion des stocks. Il peut être en interface avec la clientèle. Il peut également assurer la surveillance rapprochée de l'exécution du travail d'un ou plusieurs salariés ou de l'organisation du travail en équipe à partir de directives données par sa hiérarchie.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du conducteur de travaux en ETA ou titre AGPE assistant de gestion PME	
		II	Même référentiel que l'échelon I, avec ponctuellement la possibilité, en l'absence d'un supérieur hiérarchique de prendre les initiatives nécessaires à l'accomplissement des travaux demandés.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du conducteur de travaux en ETA ou BTS technico-commercial titre AGPE assistant gestion PME. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.	



Emplois	Métiers	Échelons	Compétences requises	
Niveau V				
Cadre I	<p><b>Cadre I</b></p> <p>Il est chargé d'exercer une fonction technique, administrative, commerciale des chantiers et/ou d'étude des projets.</p> <p>Il assure la bonne réalisation des travaux.</p> <p>Il dispose des compétences en gestion et en management lui permettant de prendre la responsabilité d'un projet ou d'intégrer les contraintes juridiques, commerciales et de gestion dans l'exercice de ses fonctions.</p> <p>Il est capable de conseiller les décideurs.</p>		<p>Il est chargé de répartir, suivre l'organisation et le contrôle des travaux et d'un groupe de salariés placés sous ses ordres.</p> <p>Suivant les directives de l'employeur ou d'un cadre supérieur, il a la responsabilité d'un travail, chantier ou projet déterminé.</p> <p>Assure la réalisation d'un ou plusieurs projets complexes ou importants en tenant compte d'éléments techniques, économiques, administratifs et commerciales.</p> <p>Dispose d'une autonomie totale en fonction d'objectifs fixés.</p> <p>Il est en relation avec la clientèle et représente l'entreprise dans son domaine d'activité.</p>	Ce niveau correspond aux référentiels d'une licence professionnelle en agroéquipement et pouvant justifier d'une expérience professionnelle correspondante.
Niveau VI				
Cadre II	<p><b>Cadre II</b></p> <p>Il est chargé de la direction de l'entreprise.</p> <p>L'activité est caractérisée par l'exercice de responsabilités importantes nécessitant une compétence étendue et de haut niveau, elle implique la participation à l'élaboration des politiques, des structures et des objectifs de l'entreprise.</p> <p>L'activité peut être caractérisée par la responsabilité soit d'une unité importante de l'établissement, soit d'un établissement ou soit d'un important secteur d'activité de l'entreprise.</p>		<p>Il est chargé de façon permanente d'administrer la totalité de l'entreprise, il assume le suivi de l'activité.</p> <p>Selon les directives générales préalablement établies par l'employeur (dans le cas d'un établissement), il a une large initiative personnelle.</p> <p>Il est donc responsable du travail de l'ensemble des salariés et de la gestion de l'entreprise. Il assume les prérogatives du chef d'entreprise.</p> <p>Il assure les relations avec la clientèle.</p>	Ce niveau ne correspond à aucun référentiel de formation spécifiquement identifié.
Cadre II				

## **Annexe II Grilles de rémunérations de la convention collective nationale de travail**

**Concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers.**

### **1.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution des entreprises de travaux et services agricoles et ruraux**

<b>Classification</b>	<b>Échelon</b>	<b>salaire horaire (en euro)</b>
Emplois exécutants	1	10,15
	2	10,28
Emplois spécialisés	1	10,40
	2	10,50
Emplois qualifiés	1	10,63
	2	10,87
Emplois hautement qualifiés	1	11,29
	2	11,75

### **1.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services agricoles et ruraux**

<b>Classification</b>	<b>Échelon</b>	<b>salaire horaire (en euro)</b>
Technicien agent de maîtrise (TAM 1)	1	12,40
	2	13,10
Technicien agent de maîtrise (TAM 2)	1	13,85
	2	14,50
Cadre I		16,20
Cadre II		19,20

### **2.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution des emplois des entreprises et services forestiers en exploitation forestière**

<b>Classification</b>	<b>Échelon</b>	<b>salaire horaire (en euro)</b>
Emplois exécutants	1	10,15
	2	10,25
Emplois spécialisés	1	10,35
	2	10,43

Classification	Échelon	salaire horaire (en euro)
Emplois qualifiés	1	10,57
	2	10,69
	3	10,81
Emplois Hautement qualifiés	1	11,23
	2	11,46
	3	11,69

## 2.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière

Classification	Échelon	salaire horaire (en euro)
Technicien agent de maîtrise (TAM 1)	1	12,30
	2	12,70
Technicien agent de maîtrise (TAM 2)	1	13,25
	2	13,80
Cadre I		14,90
Cadre II		16,00

## 3.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution dans les entreprises de travaux et services forestiers en sylviculture

Classification	Échelon	salaire horaire (en euro)
Emplois exécutants	1	10,15
	2	10,25
Emplois spécialisés	1	10,35
	2	10,43
Emplois qualifiés	1	10,57
	2	10,81
Emplois hautement qualifiés	1	11,23
	2	11,69

### 3.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services en sylviculture

Classification	Échelon	salaire horaire (en euro)
Technicien agent de maîtrise (TAM 1)	1	12,30
	2	12,70
Technicien agent de maîtrise (TAM 2)	1	13,25
	2	13,80
Cadre I		14,90
Cadre II		16,00

### 4.1. Rémunérations concernant le personnel chargé des travaux de mise en place ou d'enlèvement de volailles et des travaux d'intervention technique dans les entreprises de prestations de services à l'aviculture

Classification	Échelon	salaire horaire (en euro)
Emplois exécutants	1	10,15
	2	10,28
Emplois spécialisés	1	10,40
	2	10,50
Emplois qualifiés	1	10,63
	2	10,87
Emplois hautement qualifiés	1	11,29
	2	11,75

### 4.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de prestations de services à l'aviculture

Classification	Échelon	salaire horaire (en euro)
Technicien agent de maîtrise (TAM 1)	1	12,40
	2	13,10
Technicien agent de maîtrise (TAM 2)	1	13,85
	2	14,50
Cadre I		16,20
Cadre II		19,20

**5.1. Rémunérations concernant le personnel administratif d'exécution occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services en agriculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture**

Classification	Échelon	salaire horaire (en euro)
Emplois administratifs exécutants	1	10,15
	2	10,28
Emplois qualifiés	1	10,63
	2	10,87
Emplois hautement qualifiés	1	11,29
	2	11,75

**5.2. Rémunérations concernant le personnel administratif technicien administratif et comptable et cadre occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services en agriculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture**

Classification	Échelon	salaire horaire (en euro)
Technicien administratif et comptable	1	12,40
	2	13,10
Cadre I		16,20
Cadre II		19,20

Accord national

**ENTREPRISES DE TRAVAUX ET SERVICES AGRICOLES, RURAUX  
ET FORESTIERS  
(8 octobre 2020)**

**Accord du 8 octobre 2020**

relatif à la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire en points  
pour les salariés non-cadre

NOR : AGRS2097189M

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

**Fédération nationale des entrepreneurs des territoires FNEDT,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale agroalimentaire CFDT ;**

**Fédération CFTC de l'agriculture ;**

**Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans un contexte d'évolutions légales et réglementaires des régimes de retraite obligatoires, de base et complémentaire, marqué par une baisse des revenus au moment du départ à la retraite, les partenaires sociaux ont décidé de permettre à tous les salariés non-cadre de la branche de disposer d'un complément de revenus à la retraite à travers la mise en place d'un plan d'épargne retraite.

Les salariés cadres de la branche étant déjà couverts au titre d'un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies exprimés en points et relevant de l'article L. 932-24 du code de la sécurité sociale et afin de parachever les objectifs de mutualisation existant au niveau de la branche, les organisations patronales et salariales décident de mettre en place, également, un plan d'épargne retraite (PER) de même nature, au bénéfice des salariés non-cadres des entreprises de travaux et services agricoles, des entreprises de travaux et services ruraux et des entreprises de travaux et services forestiers.

Les organisations patronales et salariales conviennent que la nature du plan d'épargne retraite à cotisations définies exprimé en points constitue un élément fondamental de la couverture des salariés de la branche, auquel il ne peut être dérogé.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

## **Article 1<sup>er</sup> | Objet**

Le présent accord a pour objet de définir les principes et les règles de fonctionnement du plan d'épargne retraite à cotisations définies, relevant de la branche 26 (régime exprimé en points), dont bénéficient les salariés non-cadres des entreprises entrant dans le champ d'application défini ci-après.

## **Article 2 | Champ d'application**

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements, régions et collectivités d'outre-mer), aux salariés non-cadres des entreprises de travaux et services agricoles et ruraux ainsi que des entreprises de prestations de services avicoles définis au 1° de l'article L. 722-2 du code rural et de la pêche maritime et aux salariés non-cadres des entreprises de travaux et services forestiers définis à l'article L. 722-3 du code rural et de la pêche maritime.

## **Article 3 | Salariés bénéficiaires**

Les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord défini à l'article précédent et à tous les salariés relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (non affiliés à l'AGIRC), ayant acquis 12 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise.

Sont donc exclus du dispositif de retraite supplémentaire les cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du dispositif de retraite défini dans la convention précitée.

## **Article 4 | Obligation des entreprises**

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent accord devront obligatoirement faire bénéficier les salariés visés à l'article 3 dudit accord, d'un plan d'épargne retraite à cotisations définies, exprimé en points et relevant de la branche 26, répondant aux caractéristiques du plan, tel que défini à l'article 6 du présent accord.

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions du présent accord prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière, notamment en tenant compte de la nature du plan d'épargne retraite supplémentaire qui doit être un plan à cotisations définies exprimé en points, revêtant les caractéristiques figurant à l'article 6 du présent accord et favorisant la mutualisation entre les ressortissants du régime.

**5.1. Assiette**

Les cotisations appelées en pourcentage de salaire sont calculées, pour l'ensemble des salariés visés à l'article 3, sur les éléments de rémunération entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, telle que définie à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime.

**5.2. Taux des cotisations obligatoires et répartitions**

Les prestations de retraite supplémentaire définies au titre du présent accord sont financées par une cotisation de :

1 % sur les tranches de rémunération A, B et C (donc dans la limite de huit fois le plafond des assurances sociales agricoles), réparti à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié, soit des taux de 0,50 % à la charge de l'employeur et 0,50 % à la charge du salarié.

**5.3. Versement des cotisations**

Les cotisations définies au paragraphe 5.2 ci-dessus sont versées à l'organisme assureur choisi par l'entreprise pour mettre en œuvre les garanties du présent plan.

Leur règlement est obligatoirement assuré par l'employeur et sous sa responsabilité.

Les cotisations salariales sont précomptées par l'employeur sur le salaire.

**Article 6 | Caractéristiques du plan d'épargne retraite en points**

En contrepartie des cotisations de retraite supplémentaire déterminées à l'article 5.2, les salariés visés à l'article 3 bénéficient d'un plan d'épargne retraite géré par capitalisation, exprimé en points.

Le plan a pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels ou le versement d'un capital, payables, au plus tôt, à compter de la date de liquidation de la pension au titre du régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale.

**6.1. Sources d'alimentation du plan d'épargne retraite**

L'acquisition des droits personnels s'effectue par le biais de versements sur les compartiments suivants :

- compartiment 1 (C1) : versements volontaires en euros du salarié, sous la forme de versements libres ou programmés ;
- compartiment 2 (C2) : versements résultant de l'intéressement et de la participation (hors abondement de l'employeur) ainsi que de la valorisation de droits inscrits au compte épargne-temps (CET) ou de jours de repos non pris en l'absence de CET, dans la limite de 10 jours par an.

Pour les entreprises qui ne disposent pas de compte épargne-temps :

Conformément aux dispositions de l'article L. 3334-8 du code du travail et selon les modalités et conditions prévues par ce texte, les salariés bénéficiaires visés à l'article 3 peuvent, dans la limite de 10 jours par an, faire contribuer les sommes correspondantes à des jours de repos non pris au financement du plan d'épargne retraite ;

Pour les entreprises qui disposent d'un compte épargne-temps :

Les bénéficiaires du plan d'épargne retraite visés à l'article 3 ont la possibilité, conformément aux dispositions de l'article L. 3334-8 du code du travail, de contribuer à son financement en ver-



sant les droits affectés sur leur compte épargne-temps, dans les conditions et selon les modalités prévues par l'acte instituant le compte épargne-temps.

La transmission de ces sommes à l'organisme assureur est de la seule responsabilité de l'entreprise ;

– compartiment 3 (C3) : cotisations obligatoires de l'employeur et du salarié.

Ces 3 compartiments constituent des sources d'alimentation du plan, étant précisé que l'intéressement et la participation (compartiment 2) ne peuvent constituer une source d'alimentation qu'à la condition que l'entreprise ait mis en place un plan d'épargne retraite bénéficiant à tous les salariés et qu'un comité de surveillance soit institué.

Les sommes versées dans ces 3 compartiments font l'objet d'une transformation en points retraite après prélèvement de frais sur cotisation et d'une inscription sur le compte individuel du salarié.

Les sommes issues des compartiments 1 et 2, font l'objet d'une transformation en points après prélèvement de frais sur versement et application d'un coefficient d'âge dépendant de l'âge du salarié au moment du versement. Ces points sont ensuite inscrits sur le compte individuel du salarié.

Ces droits sont versés sous réserve d'en faire la demande et d'avoir liquidé la retraite obligatoire. Le montant des droits dépend notamment de l'âge du retraité au moment de leur liquidation, apprécié au regard de l'âge pivot.

## 6.2. Attribution des points du plan d'épargne retraite

L'organisme assureur choisi par l'entreprise tient, pour chaque salarié bénéficiaire visé à l'article 3, un compte individuel de points de retraite acquis.

### 6.2.1. Pour les cotisations obligatoires (C3)

S'agissant des cotisations obligatoires, le nombre de points acquis au titre d'un exercice s'exprime par la formule ci-dessous, à laquelle n'est affecté aucun coefficient d'âge afin d'assurer une solidarité entre l'ensemble des ressortissants du plan :

$$P = C/S$$

P : représente le nombre de points acquis par le salarié au cours d'un exercice déterminé.

C : représente les cotisations afférentes à cet exercice nettes de chargement de gestion.

S : représente la valeur du salaire de référence pour le même exercice.

### 6.2.2. Pour les versements volontaires/valorisations de jours de CET ou de jours de repos non pris/participation/intéressement (C1 et C2)

S'agissant des versements individuels et facultatifs, le nombre de points acquis au titre d'un exercice s'exprime par la formule ci-dessous, à laquelle est affecté un coefficient d'âge :

$$P = (V/S) \times \text{coef. d'âge}$$

P : représente le nombre de points acquis par le salarié au cours d'un exercice déterminé.

V : représente les versements afférents à cet exercice, nets de frais de gestion.

S : représente la valeur du salaire de référence pour le même exercice.

Coef. d'âge : le coefficient d'âge correspondant à l'âge du salarié au 1<sup>er</sup> jour du mois au cours duquel est effectué le versement et permet de moduler la valeur d'acquisition (salaire de référence) du point en fonction de l'âge.

### 6.2.3. Conditions communes

Le salaire de référence est fixé annuellement par l'organisme assureur.

Son montant fait l'objet d'une information aux salariés, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les exercices courent du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

Toutefois, si la liquidation des droits prend effet avant la fixation du salaire de référence par l'organisme assureur, le nombre de points acquis est calculé sur la base du salaire de référence de l'exercice précédent.

Les points calculés dans les conditions fixées au présent article ne sont acquis que s'il y a eu versement effectif des cotisations dues au titre de la période correspondante.

## 6.3. Liquidation des droits

### 6.3.1. Conditions de liquidation

La liquidation des droits constitués au titre du plan d'épargne retraite s'opère sur demande expresse du salarié formulée auprès de l'organisme assureur. La liquidation ne peut être opérée que si le salarié cesse ou a cessé toute activité et sous réserve d'avoir demandé la liquidation de sa retraite obligatoire.

En cas de reprise d'activité du salarié dans une entreprise couverte par le champ du présent accord, postérieurement à la liquidation de ses droits, le salarié acquiert de nouveaux droits, qui feront l'objet d'une seconde liquidation lors de la cessation de cette nouvelle activité.

### 6.3.2. Modalités de liquidation

Au moment de la liquidation, le salarié a la possibilité de liquider les droits inscrits au compte individuel :

- soit exclusivement sous forme de rente, réversible, non réversible ou avec annuités garanties pour l'ensemble des droits correspondants inscrits au compte individuel (tous compartiments confondus) ;
- soit sous forme de capital, libéré en une fois ou de manière fractionnée pour les droits inscrits aux compartiments 1 et/ou 2.

### Choix de la rente

À la liquidation de ses droits, le salarié peut opter pour l'une des rentes suivantes :

- une rente viagère non réversible : cette rente s'éteint au décès du salarié ;
- une rente viagère réversible à hauteur de 60 % : au décès du salarié, la rente est servie au profit de son/ses reversataire(s) selon les règles définies à l'article 6.5 ;
- une rente viagère de 10 annuités garanties : cette rente s'éteint au décès du salarié, si le décès intervient au-delà de la période d'annuités garanties. Dans le cas contraire, le bénéficiaire désigné au moment de la liquidation des droits perçoit la rente jusqu'au terme de la période d'annuités garanties. La durée des annuités garanties ne peut être supérieure à l'espérance de vie du salarié diminuée de 5 années.

## Modalités de calcul

Selon le type de rente choisi, le montant annuel de celle-ci s'exprime par la formule suivante :  
– rente non réversible :

$$R = P \times V \times \text{coef.} \times \text{coefNonRev}(\text{âge})$$

– rente réversible à hauteur de 60 % :

$$R = P \times V \times \text{coef.} \times \text{coefRev}(\text{âge, écart d'âge})$$

– rentes avec 10 annuités garanties :

$$R = P \times V \times \text{coef.} \times \text{coefRVAG}(\text{âge})$$

Dans lesquelles :

R : représente l'allocation de retraite d'un salarié.

P : représente le total des points de retraite acquis par le salarié.

V : représente la valeur du point retraite.

Coef. : coefficient de majoration/minoration par rapport à l'âge pivot qui dépend de l'âge du salarié au moment de la liquidation.

CoefNonRev (âge) : coefficient pour tenir compte du choix sans réversion. Coefficient basé sur les tables de mortalité selon l'âge du salarié au moment de la liquidation.

CoefRev (âge, écart d'âge) : coefficient pour tenir compte du choix de réversion.

Coefficient basé sur les tables de mortalité selon l'âge du salarié et l'écart d'âge avec le reversataire survivant (conjoint, concubin, Pacs et ex-conjoint).

CoefRVAG (âge) : coefficient pour tenir compte du choix d'une liquidation sans réversion « avec annuités garanties ». Coefficient basé sur les tables de mortalité selon l'âge du salarié au moment de la liquidation.

## Revalorisation

Les rentes en cours de service sont revalorisées, le cas échéant, chaque année en fonction des décisions prises par l'organe décisionnel de l'organisme assureur.

Cette revalorisation est notamment fonction des résultats techniques et financiers.

## Versement en capital

### Droits issus des compartiments 1 et 2

Les droits issus des compartiments 1 et/ou 2 peuvent, au choix du salarié, être liquidés sous la forme d'un capital unique, libéré en une ou plusieurs fois. Ce choix, qui s'effectue au moment de la demande de liquidation, est irrévocable.

Son montant s'exprime par la formule suivante :

$$\text{PMT individuelle} \times (\text{PTS/PMT du dernier inventaire}) \text{ dans laquelle :}$$

PMT : représente la provision mathématique théorique.

PTS : représente la provision technique spéciale.

Cette valeur peut être réduite du fait de l'existence de moins-values latentes, évaluées à la date du dernier inventaire, sur le portefeuille des actifs de placement en représentation des droits.

Cette réduction ne peut toutefois excéder 15 % de la valeur des droits individuels du salarié.

#### Retraite de faible montant

Dans le cas où le nombre de points de retraite attribués au salarié conduit au versement d'une rente mensuelle dont le montant est inférieur ou égal à 80 €, avec son accord, il est procédé à la liquidation des droits sous forme d'un versement unique en capital.

Le seuil de 80 € est apprécié une fois que le salarié a opté pour son choix de rente :

- soit sur l'intégralité des compartiments ;
- soit sur une partie d'entre eux (hypothèse dans laquelle le salarié a décidé une sortie en capital sur le(s) compartiment(s) C1 et/ou C2).

Le montant du capital unique s'exprime par la formule :

$$C = V \times P \times \text{coef.} \times \text{coefMultiplicateur}$$

Dans laquelle :

C : représente le montant du capital.

V : représente la valeur du point retraite.

P : représente le nombre de points acquis par le salarié.

Coef. : coefficient dépendant notamment de l'âge du salarié au moment de la liquidation de sa retraite.

CoefMultiplicateur : coefficient issu des tables de mortalité pour la transformation de la rente en capital à l'âge du salarié au moment de la liquidation.

Le versement du capital met fin aux obligations de l'organisme assureur.

#### 6.4. Maintien des droits acquis

Lorsque l'intéressé n'est plus salarié de l'entreprise ou ne fait plus partie de la catégorie de personnel au sens du présent accord, son compte individuel cesse d'être alimenté par les cotisations.

Le salarié bénéficiera de ses droits constitués à la liquidation de ceux-ci, dans les conditions prévues précédemment.

#### 6.5. Rachat exceptionnel en capital

Conformément à l'article L. 224-4 du code monétaire et financier, le salarié a la faculté de procéder au rachat de ses droits constitués, dans les cas définis par la réglementation.

#### 6.6. Décès du salarié

##### 6.6.1. Décès du salarié avant la liquidation de ses droits

Lorsque le salarié décède avant la liquidation de ses droits constitués, le montant des droits inscrits sur son compte individuel est versé sous la forme d'un capital :

- au(x) bénéficiaire(s), personne(s) physique(s), expressément désigné(s) par le salarié ;
- à défaut, à son conjoint survivant ;
- à défaut, à son cocontractant d'un Pacs ;
- à défaut, à son concubin ;

- à défaut, à ses enfants nés ou à naître par parts égales ;
- à défaut, à ses héritiers selon l'ordre successoral tel que défini aux articles 734 à 755 du code civil.

Par concubin, il faut entendre la personne vivant en concubinage avec le salarié selon les dispositions de l'article 515-8 du code civil. Par ailleurs, les concubins doivent justifier d'au moins 2 ans de vie commune et être libres au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de Pacs. Toutefois, la condition de durée est considérée comme remplie lorsque au moins un enfant est né de l'union.

Le montant du capital versé correspond à la formule suivante :

$$C = P \times S$$

Dans laquelle :

C : représente le montant du capital à verser.

P : représente le nombre de points acquis au jour du décès.

S : représente le salaire de référence en vigueur à la date du décès.

Le versement du capital met fin aux obligations de l'organisme assureur.

### 6.2.2. Décès du retraité en cas de réversion

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa retraite, et lorsqu'il a opté pour une rente réversible, une allocation de réversion est versée au conjoint survivant et/ou au(x) ex-conjoint(s) dans les mêmes conditions d'ouverture de droits que celles du régime unique AGIRC-ARRCO.

Dans la mesure où il n'existe pas de conjoint survivant et sous réserve de l'absence d'ex-conjoint(s) remplissant les conditions d'ouverture de droits visées au paragraphe précédent, l'allocation de réversion est versée, s'il y a lieu, au bénéfice du cocontractant d'un Pacs survivant ou à défaut de son concubin. Dans ce cas, les conditions d'ouverture des droits prévues par le régime unique AGIRC-ARRCO pour la réversion s'appliquent à ce dernier.

Par concubin, il faut entendre la personne vivant en concubinage avec le salarié selon les dispositions de l'article 515-8 du code civil. Par ailleurs, les concubins doivent justifier d'au moins 2 ans de vie commune et être libres au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de Pacs.

Toutefois, la condition de durée est considérée comme remplie lorsque au moins un enfant est né de l'union.

Cette allocation est versée sous forme de rente, exceptée dans la situation prévue au paragraphe « versement en capital » ci-dessus.

Le service de l'allocation est supprimé ou interrompu dans les mêmes conditions que celles prévues par le régime unique AGIRC-ARRCO.

Le service de l'allocation versée au cocontractant d'un Pacs survivant ou au concubin est supprimé en cas de mariage ou de conclusion d'un nouveau Pacs.

### Droits de conjoint survivant

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le conjoint survivant a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % du montant de la rente servie au salarié décédé, sous réserve des dispositions prévues au paragraphe ci-dessous relatif aux droits du conjoint divorcé non-remarié.

## Droits du conjoint divorcé non remarié

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le conjoint divorcé non remarié a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % des points acquis par le salarié dans le cadre du présent plan au titre des fonctions qu'il a accomplies pendant la durée du mariage dissous par le divorce.

L'âge pris en compte pour le calcul de la rente est celui du conjoint divorcé non-remarié au moment de la liquidation.

En présence d'un conjoint survivant et d'un ou plusieurs conjoints divorcés non remariés, la pension de réversion de chaque conjoint est calculée en fonction de ses années de mariage avec le salarié décédé par rapport à la durée globale des mariages dudit salarié avec les ayants droit-concernés.

## Droits du cocontractant d'un Pacs survivant

En l'absence de conjoint survivant ou d'ex-conjoint(s) ouvrant droit à une allocation de réversion, les droits du cocontractant d'un Pacs sont définis comme suit.

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le cocontractant d'un Pacs survivant a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % du montant de la rente servie au salarié décédé.

## Droits du concubin survivant

En l'absence de conjoint survivant ou d'ex-conjoint(s) ouvrant droit à une allocation de réversion ou d'un cocontractant d'un Pacs survivant, les droits du concubin sont définis comme suit.

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le concubin survivant a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % du montant de la rente servie au salarié décédé.

## 6.7. Information des salariés bénéficiaires

L'organisme assureur communique chaque année aux salariés bénéficiaires du présent accord une situation de compte individuel conforme à la réglementation en vigueur.

## 6.8. Transférabilité

Tout salarié détenteur d'un régime de retraite supplémentaire visé à l'article L. 224-40 du code monétaire et financier peut demander, le transfert de ses droits antérieurement acquis vers le présent plan d'épargne retraite.

## Article 7 | Commission paritaire de suivi

Une commission paritaire de suivi est mise en place, ayant pour objet d'assurer le suivi du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée d'un représentant par organisation syndicale signataire du présent accord et d'autant de représentants de l'organisation patronale signataire.

Elle se réunira au moins deux fois par an en vue d'examiner, notamment, les aménagements à apporter aux dispositions du présent accord, qui s'avèreraient.

## **Article 8 | Date d'effet, durée, modification, révision et dénonciation de l'accord**

### **8.1. Date d'effet**

Les dispositions arrêtées au présent accord prendront effet le 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil suivant celui de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, et au plus tôt au 1<sup>er</sup> juillet 2021.

### **8.2. Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **8.3. Réexamen de l'accord**

Les partenaires sociaux s'engagent à procéder au réexamen du présent accord tous les 2 ans.

Par ailleurs, le présent accord fera l'objet d'un réexamen, via un avenant de révision, notamment pour l'adapter aux évolutions législatives et réglementaires.

### **8.4. Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

L'accord pourra, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, être dénoncé avec un préavis de 3 mois, conformément aux dispositions légales en vigueur.

## **Article 9 | Dépôt et extension**

Le présent accord est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, qui sera déposé à la DIRECCTE compétente.

*Fait à Paris, le 8 octobre 2020.*

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165200450-001120

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---