



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2021-22

12 juin 2021

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2021-22 du 12 juin 2021

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion	3
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	76

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2021-22 du 12 juin 2021

Conventions, avenants et accords

	Pages
Alimentaire (secteur) : adhésion par lettre du 12 mars 2021 du CNADEV et de la FIA à l'accord du 29 mai 2015 et à l'avenant n° 1 du 25 avril 2017	5
Bâtiment (Centre-Val de Loire [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : avenant du 15 avril 2021 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} juin 2021 (Centre-Val de Loire)	8
Bâtiment (Centre-Val de Loire [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : avenant du 15 avril 2021 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} juin 2021 (Centre-Val de Loire) .	10
Bâtiment (Centre-Val de Loire [ETAM]) : accord du 15 avril 2021 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} juin 2021 (Centre-Val de Loire)	12
Bâtiment (Île-de-France hors Seine-et-Marne [ouvriers, ETAM, cadres, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 13 avril 2021 relatif aux œuvres sociales (Île-de-France hors Seine-et-Marne).....	14
Bâtiment (Loire [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 6 janvier 2021 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2021 (Loire)	17
Bâtiment (Occitanie [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 23 mars 2021 relatif aux indemnités de petits déplacements (Occitanie).....	21
Bâtiment (Occitanie [ETAM]) : accord du 23 mars 2021 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} mai 2021 (Occitanie)	24
Bois (industries [ouvrier, administratif, commercial, technique, agents de maîtrise et cadres]) : avenant n° 2 du 8 avril 2021 à l'accord du 10 septembre 2019 relatif aux classifications et aux salaires minimaux	26
Bureaux d'études techniques : accord du 28 avril 2021 relatif à l'ADESATT et au financement du paritarisme	31
Carrières et matériaux (industries [Occitanie, ouvriers, ETAM]) : accord du 7 avril 2021 relatif aux salaires minimaux (Occitanie)	38
Carrières et matériaux (industries [Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse, ouvriers, ETAM]) : accord du 29 avril 2021 relatif aux salaires minimaux (Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse)	43

Géomètres experts, géomètres topographes, photogrammètres, experts fonciers, métreurs-vérificateurs (cabinets ou entreprises) : avenant n° 2 du 13 janvier 2021 à l'accord du 7 mai 2019 relatif à la fusion des conventions collectives	47
Imprimerie (labeur et industries graphiques) : accord paritaire du 22 avril 2021 relatif à la politique salariale pour l'année 2021	50
Métallurgie (Gard et Lozère) : accord du 16 avril 2021 relatif aux rémunérations annuelles garanties et à la valeur du point pour l'année 2021	52
Métallurgie (Hérault, Aude et Pyrénées-Orientales) : avenant du 27 avril 2021 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques, aux rémunérations annuelles garanties et aux primes pour l'année 2021	56
Mutualité : accord de méthode du 12 mars 2021 relatif à la révision et à la modernisation de la convention collective	60
Nautiques (industrie et services) : avenant du 6 mai 2021 relatif aux salaires minima mensuels au 1 ^{er} juin 2021	65
Nautiques (industrie et services) : avenant rectificatif du 17 mai 2021 à l'avenant n° 2 du 30 mars 2021 relatif au régime de couverture complémentaire de frais de santé	68
Panneaux à base de bois (industrie) : dénonciation par lettre du 1 ^{er} décembre 2020 de l'UIPC de la convention collective du 29 juin 1999, de l'ensemble de ses avenants et annexes	70
Promotion immobilière : avenant n° 44 du 13 avril 2021 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2021	71
Services de santé au travail (interentreprises) : avenant du 25 mars 2021 à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas au 1 ^{er} mars 2021	74

Accord professionnel

SECTEUR ALIMENTAIRE

Adhésion par lettre du 12 mars 2021

du CNADEV et de la FIA
à l'accord du 29 mai 2015 et à l'avenant n° 1 du 25 avril 2017

NOR : ASET2150616M

CNADEV,
3 place Michel-Ange,
Bâtiment B,
49300 Cholet

Fédération des industries avicoles,
184, rue de Vaugirard,
75015 Paris

Paris, le 12 mars 2021.

Madame, Monsieur,

Conformément aux dispositions des articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail, nous vous notifions par la présente l'adhésion du CNADEV et de la FIA, signataires de la convention collective des industries de la transformation des volailles (IDCC 1938) à :

- l'accord multibranches du 29 mai 2015 sur la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire ;
- l'avenant n° 1 du 25 avril 2017 à l'accord multibranches du 29 mai 2015 sur la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire.

Le présent courrier d'adhésion est notifié à toutes les organisations signataires de l'accord et l'avenant susvisé. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sincères salutations.

CNADEV.

Liste des destinataires

Association des entreprises des glaces.
Association des entreprises de produits alimentaires élaborés.
Association Nationale de la meunerie française.
Chambre syndicale française de la levure.
Comité français de la semoulerie industrielle.
Confédération nationale de la triperie française.
Culture viande métiers de la viande.
FEDALIM pour le compte de :
– fédération des industries condimentaires ;
– syndicat de la chicorée de France ;
– syndicat du thé et des plantes à infusion ;
– syndicat national des fabricants de bouillons et potages ;
– syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille.
Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie française.
Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs et transformateurs de viandes.
Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires.
ALLIANCE 7 pour ses syndicats et le comité français du café.
Syndicat de la rizerie française.
Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France.
Syndicat national des industriels de la nutrition animale.
Syndicat national des fabricants de sucre de France.
La coopération agricole.
France conseil élevage.
Conseil national du réseau CER France.
Syndicat national des industriels et professionnels de l'œuf.
Association des brasseurs de France.
Boissons rafraîchissantes de France.
Fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées.
Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.
Confédération nationale de la boulangerie.
Confédération nationale des charcutiers traiteurs.
Confédération nationale des poissonniers.
Confédération nationale des glaciers de France.

Fédération nationale agroalimentaire (CFE-CGC).

Fédération CFTC de l'agriculture (CFTC Agri).

Fédération générale agroalimentaire (FGA CFDT).

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes Force ouvrière (FGTA FO)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Avenant du 15 avril 2021

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} juin 2021
(Centre-Val de Loire)

NOR : ASET2150596M

IDCC : 1597

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

FFB Centre-Val de Loire ;

CAPEB Centre-Val de Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO Centre ;

BATIMAT-TP CFTC ;

UR Bois CFDT Centre,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui 1 200 000 salariés, employés au sein de 300 000 entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main-d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

Article 1^{er}

En application de l'article I-3 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés de la région Centre-Val de Loire adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Centre-Val de Loire à compter du 1^{er} juin 2021 :

Article 2

Pour la 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 :

	Zone	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1a	Jusqu'à 3 km	0,40 €	0,50 €	9,86 €
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, 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, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Olivet, le 15 avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Avenant du 15 avril 2021

relatif aux salaires minimaux au 1^{er} juin 2021
(Centre-Val de Loire)

NOR : ASET2150595M

IDCC : 1597

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

FFB Centre-Val de Loire ;
CAPEB Centre-Val de Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO Centre ;
BATIMAT-TP CFTC ;
UR BOIS CFDT Centre,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui 1 200 000 salariés, employés au sein de 300 000 entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main-d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

Article 1^{er}

En application des articles XII-8 et XII-9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés de la région Centre-Val de Loire, adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Centre-Val de Loire à compter du 1^{er} juin 2021.

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 le tableau ci-après :

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaire)	Taux horaire minimal
Niveau I			
Ouvrier d'exécution :			
– position 1	150	1 554,58 €	10,25 €
– position 2	170	1 582,00 €	10,43 €
Niveau II			
Ouvrier professionnel	185	1 631,00 €	10,76 €
Niveau III			
Compagnon professionnel :			
– position 1	210	1 751,00 €	11,54 €
– position 2	230	1 850,00 €	12,20 €
Niveau IV			
Maître ouvrier ou chef d'équipe :			
– position 1	250	1 954,00 €	12,89 €
– position 2	270	2 056,00 €	13,56 €

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Fait à Olivet, le 15 avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **2609** | **ETAM**

Accord du 15 avril 2021

relatif aux salaires minimaux au 1^{er} juin 2021
(Centre-Val de Loire)

NOR : ASET2150594M

IDCC : 2609

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

FFB Centre-Val de Loire ;

CAPEB Centre-Val de Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO Centre ;

BATIMAT-TP CFTC ;

CFE-CGC BTP Centre ;

UR Bois CFDT Centre,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés de la région Centre-Val de Loire adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Centre-Val de Loire à compter du 1^{er} juin 2021.

Article 1^{er}

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 mensuels minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

Position	Horaire collectif à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année
Niveau A	1 597 €
Niveau B	1 685 €
Niveau C	1 810 €
Niveau D	1 930 €
Niveau E	2 137 €
Niveau F	2 453 €
Niveau G	2 688 €
Niveau H	2 924 €

Article 2

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

Article 3

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 4

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

Fait à Olivet, le 15 avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **2609** | **ETAM**

Brochure n° 3322 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **2420** | **CADRES**

**APPOINTEMENTS INGÉNIEURS ET CADRES DU BÂTIMENT
ET DES TRAVAUX PUBLICS**

Accord du 13 avril 2021

relatif aux œuvres sociales
(Île-de-France hors Seine-et-Marne)

NOR : ASET2150639M

IDCC : 1596, 1597, 2420, 2609

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

FFB Paris ;

FFB Île-de-France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;
URCB CFDT Île-de-France ;
FO BTP bois ;
CFE-CGC BTP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Soucieuses d'apporter aux salariés du bâtiment de la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne) un service efficient et de qualité en matière d'œuvres sociales, outil fort de fidélisation des salariés et contribuant à la marque employeur de la profession, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national décident de l'adosser à une cotisation financée par les employeurs.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique en région Île-de-France (hors Seine-et-Marne) aux employeurs relevant respectivement :

- de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés code IDCC 1597) ;
- de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés code IDCC 1596) ;
- de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 (code IDCC 2609) ;
- de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1^{er} juin 2004 (code IDCC 2420),

et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM et cadres) dont l'activité relève de l'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives.

Article 2 | Objet de l'accord

Les ouvriers, les ETAM et les cadres des entreprises définies à l'article 1^{er} du présent accord bénéficient des œuvres sociales instituées par les organisations professionnelles d'employeurs et par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national.

Dans ce cadre, les entreprises du bâtiment doivent obligatoirement s'affilier à l'association paritaire d'action sociale du bâtiment et des travaux publics (APAS-BTP).

Les entreprises relevant du présent accord versent à l'association précitée une cotisation fixée à 0,40 % de la masse salariale brute.

La gestion des œuvres sociales mentionnées ci-dessus est assurée par une association paritaire de gestion, l'association paritaire d'action sociale du bâtiment et des travaux publics (APAS-BTP).

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux sociétés coopératives qui adhèrent aux œuvres sociales du mouvement coopératif.

Article 3 | Durée. Révision

3.1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 1^{er} décembre 2022.

3.2. Révision

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 4 | Dispositions relatives aux entreprises occupant moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux considèrent qu'il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 5 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à sa date de signature.

Article 6 | Dépôt et demande d'extension

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

Les parties signataires en demanderont l'extension au ministre du travail.

Fait à Paris, le 13 avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord du 6 janvier 2021

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} janvier 2021
(Loire)

NOR : ASET2150634M

IDCC : 1596, 1597

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

FBTP Loire ;

CAPEB 42,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Loire ;

UD UNSA Loire ;

FO ARA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui un 1 200 000 salariés, employés au sein de 300 000 entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main-d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à

favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

Le présent accord conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, a pour but de fixer, à compter du 1^{er} janvier 2021, le montant minimum des indemnités de petits déplacements pour les ouvriers travaillant dans les entreprises du bâtiment du département de la Loire.

Il annule et remplace à cet effet l'accord concernant les indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment du 7 janvier 2020, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail et conformément à l'article I-4 de la convention collective nationale concernant :

- d'une part, les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) ;
- d'autre part, les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés).

Article 1^{er} | Entrée en vigueur de l'accord

En application de l'article I-3 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596) et, d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment du département de la Loire.

Les montants des trois indemnités professionnelles, journalières et forfaitaires, qui constituent le régime d'indemnisation des petits déplacements, sont fixés comme suit à compter du 1^{er} janvier 2021 pour le département de la Loire.

Les indemnités de petits déplacements fixées par l'accord ne pourront faire l'objet de dérogations, dans un sens moins favorable, par accord d'entreprise ou d'établissement.

Article 2 | Zones concentriques

De convention expresse entre les parties, et compte tenu des possibilités d'adaptation prévues par les textes référencés à l'article 1^{er} ci-dessus, la première zone de 0 à 10 km est divisée en deux dans le département de la Loire :

- zone 1a : de 0 à 5 km ;
- zone 1b : de 5 à 10 km.

Article 3 | Indemnité de repas

L'indemnité de repas a pour objet d'indemniser le supplément de frais occasionné par la prise du déjeuner en dehors de la résidence habituelle de l'ouvrier.

Toutefois, l'indemnité de repas n'est pas due par l'employeur lorsque :

- l'ouvrier prend effectivement son repas à sa résidence habituelle ;
- un restaurant d'entreprise existe sur le chantier et le repas est fourni avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas ;

- le repas est fourni gratuitement avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas.

À compter du 1^{er} janvier 2021, le montant de l'indemnité est fixé à 10,35 €.

Article 4 | Indemnité de transport

L'indemnité de frais de transport a pour objet d'indemniser forfaitairement les frais de transport engagés quotidiennement par l'ouvrier pour se rendre sur le chantier avant le début de la journée de travail et pour en revenir à la fin de la journée de travail, quel que soit le moyen de transport utilisé.

Cette indemnité étant un remboursement de frais, elle n'est pas due lorsque l'ouvrier n'engage pas de frais de transport, notamment lorsque l'entreprise assure gratuitement le transport des ouvriers ou rembourse les titres de transport.

Le montant journalier de l'indemnité de frais de transport, indemnisant les frais d'un voyage dans laquelle se situe le chantier, est fixé suivant les montants figurant au tableau ci-dessous à compter du 1^{er} janvier 2021.

Zone	Indemnité de transport
1a	2,95 €
1b	2,95 €
2	5,99 €
3	9,75 €
4	13,70 €
5	17,84 €

Article 5 | Indemnité de trajet

L'indemnité de trajet a pour objet d'indemniser, sous une forme forfaitaire, la sujétion que représente pour l'ouvrier la nécessité de se rendre quotidiennement sur le chantier et d'en revenir.

L'indemnité de trajet n'est pas due lorsque l'ouvrier est logé gratuitement par l'entreprise sur le chantier ou à proximité immédiate du chantier.

Les indemnités de trajet sont fixées suivant les montants figurant au tableau ci-dessous à compter du 1^{er} janvier 2021.

Zone	Indemnité de trajet
1a	1,46 €
1b	1,46 €
2	2,99 €
3	4,45 €
4	6,02 €
5	7,76 €

Article 6 | Dépôt de l'accord

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

Article 7 | Extension de l'accord

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

Fait à Saint-Étienne, le 6 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord du 23 mars 2021

relatif aux indemnités de petits déplacements
(Occitanie)

NOR : ASET2150626M

IDCC : 1596, 1597

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

SCOP BTP Sud-Ouest ;

FFB Occitanie ;

CAPEB Occitanie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

UNSA ;

BATIMAT-TP CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui 1 200 000 salariés, employés au sein de 300 000 entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main-d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à

favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

Article 1^{er}

En application de l'article I-3 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596) et, d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Occitanie.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel, les parties sont convenues de déterminer les barèmes des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment dans le périmètre géographique des nouvelles régions, avec un objectif de convergence, par accord du 2 février 2017, au 1^{er} janvier 2023.

Article 2

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

Pour les départements Aude, Gard, Hérault, Lozère, Pyrénées-Orientales :

Zone	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1a	1,65 €	2,18 €	10,50 €
1b	1,85 €	2,75 €	
2	3,78 €	5,52 €	
3	4,90 €	8,33 €	
4	6,48 €	11,17 €	
5	8,17 €	14,17 €	

Pour les départements Ariège, Aveyron, Haute-Garonne, Gers, Lot, Hautes-Pyrénées, Tarn, Tarn-et-Garonne :

Zone	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1a	1,51 €	2,01 €	10,50 €
1b	1,93 €	2,93 €	
2	4,10 €	5,91 €	
3	5,23 €	8,81 €	
4	6,95 €	11,69 €	
5	8,83 €	14,82 €	

Article 3

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

Article 4

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

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

Cet accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel portant extension de l'avenant interprétatif aux accords régionaux IPD minimaux relatifs aux conventions collectives nationales des ouvriers du bâtiment du 5 mars 2020 signé le 31 juillet 2020.

Fait à Toulouse, le 23 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **2609** | **ETAM**

Accord du 23 mars 2021

relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mai 2021
(Occitanie)

NOR : ASET2150625M

IDCC : 2609

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

SCOP BTP Sud-Ouest ;

FFB Occitanie ;

CAPEB Occitanie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

BATIMAT-TP CFTC ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Occitanie.

Article 1^{er}

Pour la région Occitanie, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé, par accord du 23 mars 2021, le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

Dans les départements Ariège, Aude, Aveyron, Gard, Haute-Garonne, Gers, Hérault, Lot, Lozère, Hautes-Pyrénées, Pyrénées-Orientales, Tarn, Tarn-et-Garonne, le barème des salaires

mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Occitanie est fixé, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, comme suit à compter du 1^{er} mai 2021 :

Coefficient	Salaire mensuel minimal	Taux horaire minimal
Niveau A	1 603,15 €	10,57 €
Niveau B	1 689,60 €	11,14 €
Niveau C	1 806,39 €	11,91 €
Niveau D	1 979,29 €	13,05 €
Niveau E	2 168,88 €	14,30 €
Niveau F	2 561,71 €	16,89 €
Niveau G	2 804,38 €	18,49 €
Niveau H	3 088,00 €	20,36 €

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

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

Fait à Toulouse, le 23 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3041 | Convention collective nationale

IDCC : **158** | **TRAVAIL MÉCANIQUE DU BOIS, DES SCIERIES, DU NÉGOCE
ET DE L'IMPORTATION DES BOIS**

Avenant n° 2 du 8 avril 2021

à l'accord du 10 septembre 2019
relatif aux classifications et aux salaires minimaux

NOR : ASET2150608M

IDCC : 158

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

FNB ;
GPFFB ;
FFSL ;
SEI ;
FNIB ;
UNFFB ;
FABOMU ;
ParquetFrançais.org ;
FNMIAMB ;
LCB ;
SNIELB ;
FIBRAGGLOS ;
SNAPB ;
FBT ;
SNCB ;
FTF ;
SNIPL ;
SNFPT ;
SNIBC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;
FIBOPA CFE-CGC ;
FNCB CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent avenant s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

	Référence NAPE/NAF
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907/51.5 E
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801/20.1 A
Fabrication de parquets et lambris en lames	4803/20.1 A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	4803/20.3 Z
Moulures, baguettes	4803/20.3 Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804/20.2 Z
Production de charbon de bois	24.1 G
Panneaux de fibragglos	4804/26.6 J
Poteaux, traverses, bois injectés	4804/20.1 A
Application de traitement des bois	4804/20.1 B
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805/20.4 Z
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805/20.4 Z
Palettes	4805/20.4 Z
Tourets	4805/20. Z
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807/20.5 A
Fibres de bois	4807/20.1 A
Farine de bois	4807/20.1 A
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402/36.4 Z
Fabrication d'articles en liège	5408/20.5 C
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907/51.5 E
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422/51.4 S

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

Article 2 | *Salaires minimaux*

Pour chaque échelon hiérarchique, le salaire minimum représente le niveau au-dessous duquel aucun salarié de l'échelon considéré ne doit être rémunéré.

Les salaires minimaux correspondant aux différentes classifications sont fixés en annexe.

Article 3 | *Valeur du point d'ancienneté*

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,28 € à compter du 1^{er} juin 2021.

Article 4 | Date d'application

L'avenant entrera en vigueur le 1^{er} juin 2021.

Article 5 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les modalités de mise en place des classifications sont indépendantes de la taille de l'entreprise employant lesdits salariés. Dès lors, le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 | Clause de réexamen

Les partenaires sociaux, compte tenu du contexte économique extrêmement complexe et de la situation évolutive constatée par les différents secteurs d'activité, ont convenu de procéder au réexamen du contenu du présent accord au mois de décembre 2021.

Ainsi, il sera réalisé à cette date un point sur la situation économique et les conséquences de la pandémie afin d'examiner les possibilités d'évolution des salaires minima conventionnels.

Article 7 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales.

Son extension est demandée.

Article 8 | Révision de l'avenant

Le présent avenant pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions et forme.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Article 9 | Dénonciation

L'avenant peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions légales en vigueur. La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres organisations signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du présent avenant.

Fait à Paris, le 8 avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Salaires minima

La grille de salaires minima est ainsi définie :

Salaires minima ouvriers

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée, pour 151,67 heures :

			À compter du 1 ^{er} juin 2021
Niveau 1	AB	100	1 555 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 557 €
	2 ^e échelon D	110	1 559 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1 569 €
	2 ^e échelon F	125	1 584 €
	3 ^e échelon G	135	1 611 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 662 €
	2 ^e échelon I	170	1 770 €
	3 ^e échelon J	200	1 949 €

Salaires minima du personnel administratif, commercial et technique, et agent de maîtrise

Personnel administratif, commercial et technique

Salaires minima pour 151,67 heures :

			À compter du 1 ^{er} juin 2021
ACT 1		100	1 555 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	1 559 €
	2 ^e échelon	120	1 579 €
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	1 611 €
	2 ^e échelon	150	1 662 €
ACT 4		170	1 770 €
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	1 885 €
	2 ^e échelon	210	2 000 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	2 184 €
	2 ^e échelon	270	2 368 €
ACT 7	1 ^{er} échelon	320	2 667 €
	2 ^e échelon	370	2 971 €

Agents de maîtrise

Salaires minima pour 151,67 heures :

			À compter du 1 ^{er} juin 2021
AM 1		190	1 885 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	2 119 €
	2 ^e échelon	270	2 368 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	2 667 €
	2 ^e échelon	370	2 971 €

Salaires minima des cadres

Appointements mensuels minimaux :

		À compter du 1 ^{er} juin 2021
C 1	280	2 422 €
C 2	360	2 909 €
C 3	420	3 270 €
C 4	460	3 515 €
C 5	480	3 635 €
C 6	510	3 819 €
C 7	550	4 061 €
C 8	600	4 365 €

Brochure n° 3018 | Convention collective nationale

IDCC : 1486 | **BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES, CABINETS
D'INGÉNIEURS-CONSEILS ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

Accord du 28 avril 2021

relatif à l'ADESATT et au financement du paritarisme

NOR : ASET2150640M

IDCC : 1486

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

SYNTEC ;

CINOV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

FEC FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT ;

CFTC Média +,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont constitué une association dénommée « ADESATT », initialement pour réaliser le suivi de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils (IDCC 1486).

Au gré des réformes successives du financement du paritarisme, les partenaires sociaux se sont attachés à faire évoluer les missions de l'ADESATT, son fonctionnement et ses relations avec les différentes instances paritaires de la branche, afin de s'adapter aux besoins des entreprises et salariés.

Ainsi, à la suite de la promulgation de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 15 septembre 2018, les partenaires sociaux ont estimé nécessaire de procéder à une nouvelle actualisation des accords constitutifs de l'ADESATT – qui désormais est en charge de l'étude et du suivi des activités et des transformations du travail – pour consolider son autonomie et accroître la transparence de son fonctionnement et de sa gestion.

En conséquence, ils ont décidé, par le présent accord, d'abroger en totalité l'accord du 29 mars 2000 dont les stipulations sont devenues obsolètes ou sont reprises dans d'autres accords, de réviser certaines stipulations des accords du 22 juin 1999 et du 25 octobre 2007, réaffirmant ainsi leur attachement à l'animation d'un dialogue social de branche et à la construction d'un outil paritaire dédié à l'observation des activités et des transformations du travail.

Article 1^{er} | Détermination du champ territorial et professionnel

Le présent accord s'applique au plan national en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, à tous les personnels employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres salariés des entreprises visées par la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils (IDCC 1486).

Article 2 | Abrogation de l'accord du 29 mars 2000 remplacé par l'accord du 25 octobre 2007 modifié relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme

L'accord du 29 mars 2000 est abrogé et remplacé en totalité par l'accord du 25 octobre 2007 modifié.

Article 3 | Modification de l'accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme

Article 3.1

Le préambule de l'accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme est ainsi rédigé :

« Soucieuses de s'inscrire dans le cadre des nouvelles orientations en matière de paritarisme, les parties signataires souhaitent en favoriser l'application au niveau de la branche en renforçant les dispositifs existants prévus par :

- l'accord de branche du 22 juin 1999 sur la durée du travail au sein de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils, qui prévoit dans son chapitre XII qu'une commission aura "la charge permanente de procéder au suivi et au bilan de l'exécution du présent accord. Cette commission prendra la forme d'une association loi de 1901", étant précisé que l'arrêté ministériel d'extension du 21 décembre 1999 de l'accord de branche du 22 juin 1999 a considéré que "les partenaires sociaux ont pu librement confier le suivi dudit accord à une commission prenant la forme d'une association" et validé le principe de "la collecte des fonds par un organisme paritaire collecteur agréé en vue du financement de cette commission" ;
- l'association ADESATT qui a été créée le 24 février 2000 et a conféré un cadre juridique à la commission de suivi instituée par l'accord de branche du 22 juin 1999 précité ;
- l'accord de branche du 28 avril 2021 relatif à l'ADESATT et au financement du paritarisme qui a actualisé les missions de l'ADESATT et modifié son titre pour en faire "l'association d'étude, de suivi des activités et des transformations du travail".

Dans ce contexte, les parties signataires souhaitent, par le présent accord complétant la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (ci-après la convention collective nationale), développer une négociation collective de qualité au sein de la

branche et promouvoir le dialogue social et paritaire au sein des structures relevant de la convention collective nationale.

Les parties signataires reconnaissent que l'objectif de promotion de la négociation collective et du dialogue social au sein de la branche sera favorisé par le développement du paritarisme.

À ce titre, les parties signataires souhaitent que l'ADESATT accueille en qualité de membre toute fédération professionnelle d'employeurs représentative conformément à l'article L. 2152-1 du code du travail et organisation syndicale de salariés représentative au niveau national conformément à l'article L. 2122-5 du code du travail dans le champ de la branche professionnelle des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil afin :

- d'éclairer ses membres sur les activités et les transformations du travail dans le cadre d'études prospectives ;
- de réaliser le suivi et le bilan de l'exécution d'accords signés dans la branche ;
- de favoriser le paritarisme au sein de la branche ;
- et de réaliser toute autre action y concourant.

En conséquence, les parties signataires ont arrêté les dispositions suivantes ».

Article 3.2

L'article 1^{er} de l'accord du 25 octobre 2007 modifié relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme est ainsi intitulé : « Conditions d'adhésion et perte de la qualité de membre de l'ADESATT ».

L'article 1^{er} de l'accord du 25 octobre 2007 modifié relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme est ainsi rédigé :

« La qualité de membre de l'ADESATT est obtenue par voie d'adhésion ; toute adhésion est subordonnée aux conditions cumulatives suivantes :

- avoir, dans le champ de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil, la qualité de fédération professionnelle d'employeurs représentative conformément à l'article L. 2152-1 du code du travail ou d'organisation syndicale de salariés représentative au niveau national conformément à l'article L. 2122-5 du code du travail ;
- avoir présenté une demande d'adhésion à l'ADESATT ;
- régler la cotisation annuelle ;
- avoir accepté l'intégralité des dispositions statutaires.

La demande d'adhésion est adressée par lettre recommandée avec avis de réception au président de l'ADESATT. L'adhésion est acquise lorsque les conditions précitées pour être membre de l'ADESATT sont remplies et constatées par l'assemblée générale ordinaire ou par une assemblée générale extraordinaire convoquée dans les 2 mois suivant la notification de la demande d'adhésion.

La qualité de membre se perd par l'une des raisons suivantes :

- la perte de l'une ou plusieurs des qualités requises pour l'adhésion ;
- la démission notifiée par lettre recommandée adressée au président de l'ADESATT ;
- la liquidation ou la disparition, pour quelque cause que ce soit, des personnes morales ;
- la radiation, pour non-paiement des cotisations, prononcée par l'assemblée générale. »

Article 3.3

L'article 2 de l'accord du 25 octobre 2007 modifié par l'avenant du 19 juin 2018 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme est ainsi rédigé :

« La volonté des parties signataires de développer le paritarisme au sein de la branche nécessite que l'objet social de l'ADESATT soit élargi en conséquence, ce qui induit une modification des statuts de l'ADESATT qui devra intervenir dans les plus brefs délais à compter de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord.

Ainsi, sans que l'énumération exposée ci-dessous soit exhaustive, les parties signataires conviennent de modifier l'objet social de l'ADESATT afin que cette dernière puisse exercer les missions suivantes :

- au titre de l'observation des activités et transformations du travail, l'ADESATT a la capacité de se saisir des questions qu'elle juge pertinentes et de mener les études correspondantes ;
- au titre des missions relatives au suivi d'accords, l'ADESATT doit notamment :
 - fournir des informations sur les questions liées à l'application d'accords de la branche aux fédérations syndicales de salariés et aux fédérations professionnelles d'employeurs, ainsi qu'à leurs mandants, aux pouvoirs publics ou à toute autre structure nationale, européenne et internationale ;
 - identifier et formuler auprès de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche toute proposition liée à l'application d'accords de branche (notamment dans le cadre de la réalisation du rapport prévu par l'article L. 2232-9 du code du travail) ;
 - permettre aux fédérations syndicales de salariés et aux fédérations professionnelles d'employeurs de bénéficier des budgets nécessaires pour les études et le suivi d'accords.

Pour favoriser le paritarisme au niveau de la branche en assurant le financement des travaux de l'ADESATT, le montant annuel des contributions recueillies principalement au titre du développement du paritarisme permettra le financement :

- d'études et d'enquêtes ;
- du développement de l'information et de la sensibilisation des salariés sur les dispositions conventionnelles négociées et les actions menées dans la branche ;
- de la constitution de structures de réflexion, d'anticipation et de conception des dispositions conventionnelles applicables aux entreprises incluses dans le champ d'application, d'information, de conseil et d'accompagnement des chefs d'entreprise ;
- de la prise en charge de frais fixés conformément au budget défini à l'article 3 du présent accord.

Cette énumération n'est pas exhaustive. »

Article 3.4

Dans l'accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme, il est créé un article 2 *bis* intitulé « Accès aux accords d'entreprise » ainsi rédigé :

« Pour mener leurs missions, les représentants des membres de l'ADESATT s'appuient sur les accords d'entreprise dont l'objet entre dans le champ des travaux d'observation de l'ADESATT. Ces accords sont ceux publiés par le service public de diffusion du droit "Légifrance" et ceux communiqués à la branche conformément à l'accord du 14 décembre 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ».

Article 3.5

Le 2^e aliéna de l'article 3.1 de l'accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme est ainsi rédigé :

« d'une contribution annuelle des entreprises relevant de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil d'un montant égal à 0,2 % de la masse salariale brute au 31 décembre de l'exercice de l'année précédente déclarée dans la DSN au cours de l'année considérée ».

Le reste de l'article 3.1 est inchangé.

Article 3.6

Dans l'article 3.3.1 de l'accord du 25 octobre 2007 modifié relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme, les termes « budget affecté, sous la responsabilité de chacun de ses membres, au financement des actions relatives au suivi de l'accord national du 22 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail » sont remplacés par « frais d'études et de suivi d'accords ».

Le reste de l'article 3.3.1 est inchangé.

Article 3.7

Dans l'article 3.3.2 de l'accord du 25 octobre 2007 modifié relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme, les termes « Les budgets affectés au financement des actions relatives au suivi de l'accord national relatif à la réduction du temps de travail et des actions liées au paritarisme sont répartis à 50/50 entre » sont remplacés par « Le total du budget affecté au financement des actions liées au paritarisme est réparti à parts égales entre ».

Le reste de l'article 3.3.2 est inchangé.

Article 3.8

L'article 3.3.3 de l'accord du 25 octobre 2007 modifié relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme est ainsi rédigé :

« La dotation dévolue aux fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national (soit 50 % du montant cumulé du budget affecté au financement des actions liées au paritarisme) est répartie comme indiqué dans l'annexe. La dotation dévolue aux fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national est répartie comme indiqué à l'article 2 de l'annexe du 11 février 2009 modifiée le 16 octobre 2013 ».

Article 3.9

La 1^{re} phrase de l'article 3.3.4 de l'accord du 25 octobre 2007 modifié relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme est ainsi rédigée :

« Les fédérations professionnelles d'employeurs s'engagent à informer, conjointement, en début d'exercice, le président et le trésorier de l'ADESATT des modalités de répartition entre elles de la dotation qui leur est dévolue (soit 50 % du montant cumulé du budget affecté au financement des actions liées au paritarisme) ».

Le reste de l'article 3.3.4 est inchangé.

Article 4 | *Modification du chapitre XII de l'accord du 22 juin 1999 sur la durée du travail*

La première phrase du chapitre 12 de l'accord de branche du 22 juin 1999 modifié sur la durée travail est ainsi rédigée :

« Les parties confient à une commission paritaire la charge de procéder au suivi et au bilan du présent accord, dans le cadre du rapport prévu par l'article L. 2232-9 du code du travail. Plus largement, cette commission a pour objet d'éclairer ses membres sur les activités et les transformations du travail dans le cadre d'études prospectives, de réaliser le suivi et le bilan de l'exécution d'accords signés dans la branche, de favoriser le paritarisme au sein de la branche et de réaliser toute autre action y concourant ».

Le reste du chapitre XII de l'accord de branche du 25 juin 1999 sur la durée travail est inchangé.

Article 5 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Par son objet, le présent accord a vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche sans distinction eu égard à leur effectif salarié.

Article 6 | *Date d'effet. Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et est applicable à compter du lendemain de sa signature.

Article 7 | *Conditions de révision de l'accord*

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois (3) mois à partir de la réception par l'ensemble des parties de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Article 8 | *Conditions de dénonciation de l'accord*

Le présent accord peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis minimal de 3 mois. Ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par lettre recommandée avec avis de réception, sous peine de nullité.

La partie qui dénonce l'accord peut accompagner sa notification d'un nouveau projet.

La dénonciation totale ou partielle du présent accord n'entraîne pas dénonciation de la convention collective de branche.

Article 9 | *Dépôt et extension de l'accord*

Après avoir négocié par visioconférence et lu chacune des pages précédentes, les représentants signataires signent l'accord au nom de leur organisation. Pour ce faire, la partie la plus diligente met en place un dispositif de signature électronique répondant aux exigences du règlement européen n° 910-2014 du 23 juillet 2014 et de l'article 1367 du code civil.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail dans les conditions prévues à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Article 10 | Conditions d'adhésion à l'accord

Peuvent adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 28 avril 2021.

(Suivent les signataires.)

Brochure n° 3081 | Conventions collectives nationales

INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : **87** | **OUVRIERS**

IDCC : **135** | **EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE**

IDCC : **211** | **CADRES**

Accord du 7 avril 2021

relatif aux salaires minimaux
(Occitanie)

NOR : ASET2150642M

IDCC : 87, 135

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

UNICEM Occitanie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

SICMA CFE-CGC ;

FG FO construction ;

CFDT CB,

d'autre part,

Se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent accord concerne les industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955, relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires dont la liste figure en annexe.

Il s'applique à toutes les entreprises relevant de son champ d'application professionnel quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2 | Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants :

09 – Ariège.

11 – Aude.
 12 – Aveyron.
 30 – Gard.
 31 – Haute-Garonne.
 32 – Gers.
 46 – Lot.
 48 – Lozère.
 65 – Hautes-Pyrénées.
 66 – Pyrénées-Orientales.
 81 – Tarn.
 82 – Tarn-et-Garonne.

Article 3 | Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM correspondent à une augmentation moyenne de 1,8 % par rapport au précédent accord de 2019. Ils sont ainsi fixés :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Valeur mensuelle
1	1	1 575
	2	1 594
2	1	1 602
	2	1 626
	3	1 674
3	1	1 681
	2	1 708
	3	1 759
4	1	1 767
	2	1 799
	3	1 861
5	1	1 866
	2	1 924
	3	2 058
6	1	2 095
	2	2 175
	3	2 349
7	1	2 396
	2	2 541
	3	2 768

Article 4 | Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations et majorations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 | Date d'entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

Article 6 | Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7 | Dépôt et notification

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Fait à Toulouse, le 7 avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Dans la classe 14. Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

Dans la classe 15. Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment).

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Dans la classe 87. Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Brochure n° 3081 | Conventions collectives nationales

INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : **87** | **OUVRIERS**

IDCC : **135** | **EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE**

IDCC : **211** | **CADRES**

Accord du 29 avril 2021

relatif aux salaires minimaux
(Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse)

NOR : ASET2150644M

IDCC : 87, 135

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

UNICEM PACAC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

SICMA CFE-CGC ;

FG FO construction ;

CFDT CB,

d'autre part,

Se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires dont la liste figure en annexe.

Il s'applique à toutes les entreprises relevant de son champ d'application professionnel quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2 | Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : 04, 05, 06, 13, 83, 84 et Corse.

Article 3 | Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés (cf. page suivante).

(En euros.)

Niveau	Échelon	Valeur mensuelle (+ 2,5 % par rapport à 2019)
1	1	1 560
	2	1 612
2	1	1 619
	2	1 644
	3	1 693
3	1	1 700
	2	1 727
	3	1 779
4	1	1 788
	2	1 817
	3	1 881
5	1	1 887
	2	1 946
	3	2 083
6	1	2 116
	2	2 200
	3	2 376
7	1	2 423
	2	2 572
	3	2 799

Article 4 | Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations et majorations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 | Date d'entrée en vigueur

Le présent accord conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

Article 6 | Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7 | Dépôt et notification

En application de l'article L. 2231.5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Fait à Aix-en-Provence, le 29 avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Dans la classe 14. Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

Dans la classe 15. Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment).

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Dans la classe 87. Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Brochure n° 3205 | Convention collective nationale

IDCC : **2543** | **CABINETS OU ENTREPRISES DE GÉOMÈTRES-EXPERTS,
GÉOMÈTRES-TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMÈTRES ET EXPERTS
FONCIERS**

Brochure n° 3169 | Convention collective nationale

IDCC : **3213** | **COLLABORATEURS SALARIÉS DES ENTREPRISES
D'ÉCONOMISTES DE LA CONSTRUCTION
ET DES MÉTREURS-VÉRIFICATEURS**

Avenant n° 2 du 13 janvier 2021
à l'accord du 7 mai 2019
relatif à la fusion des conventions collectives

NOR : ASET2150637M

IDCC : 2543, 3213

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

UNTEC ;

UNGE ;

FENIGS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SYNATPAU CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ayant constaté des difficultés dans la mise en œuvre de l'article 3 de l'accord de fusion du 7 mai 2019 portant sur la composition et la répartition des sièges de la commission, décident de modifier cet article en ajoutant des stipulations précisant les règles applicables aux mandats.

Il apparaît important aux partenaires sociaux, signataires de cet accord, que des règles paritaires, égalitaires et précises encadrent les mandats donnés par les organisations professionnelles ou syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle FIIAC, dans le but de leur permettre d'assurer leur présence pleine et entière en commissions nationales paritaires tout en assurant la continuité des négociations et par-delà garantir un dialogue social de qualité.

C'est pourquoi, afin de permettre une meilleure qualité de représentation des partenaires sociaux, il doit être institué, comme dans un grand nombre de branches :

- définition d'une durée de mandaté ;
- création des mandats de suppléants ;
- transmission des informations paritaires entre titulaires et suppléants ;
- prise en compte de la représentativité pour les décisions.

Article 1^{er} | Règles conventionnelles

Dans l'attente d'unicité des règles conventionnelles au sein de la branche FIIAC, les règles non traitées dans cet accord sont issues de la convention collective des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers (IDCC 2543) ou sont issues de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreaux vérificateurs (IDCC 3213) suivant le champ d'origine de l'entreprise.

Article 2 | Modification de l'article 3

Est supprimé l'article 3 de l'accord de fusion volontaire du 7 mai 2019 et remplacer par l'article 3 suivant :

« Article 3 | Composition et répartition des sièges de la commission

La composition de la CPPNI et la répartition de ses sièges sont fixées à la date de signature de cet accord comme tel, en tenant compte de la mesure de la représentativité dans chacune des branches et du principe d'au moins deux représentants par organisation syndicale de salariés et au moins un représentant par organisation patronale avec une égalité du nombre de représentants dans chaque collège.

Cette composition et la répartition seront revues à la suite de la nouvelle mesure de la représentativité. Elles pourront être revues également dans le cadre d'intégration de nouvelles branches.

Organisation professionnelle	Nombre de sièges	Organisation syndicale	Nombre de sièges
CSNGT	1	SYNATPAU CFDT	3
SNEPPIM	2	CFE-CGC	2
UNGE	5	CFTC	3
UNTEC	4	CGT	2
		FO	2
Total	12	Total	12

Chaque organisation professionnelle ou syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle FIIAC peut avoir un nombre maximal de mandatés titulaires, conformément au tableau ci-dessus, et autant de suppléants que de titulaires possibles par organisation professionnelle ou syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle FIIAC.

Les membres des commissions paritaires sont mandatés, titulaires et suppléants, par leur organisation professionnelle ou syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle FIIAC pour une période de 2 ans. Leur mandat peut être renouvelé.

La durée du mandat peut être exceptionnellement réduite en cas de perte d'un ou plusieurs sièges suite à la nouvelle mesure de représentativité.

Lorsqu'un représentant titulaire se trouve dans l'impossibilité d'assumer son mandat (absence prolongée de minimum 3 réunions), un suppléant peut être nommé titulaire. Dans ce cas, un nouveau suppléant est mandaté par l'organisation professionnelle ou syndicale concernée représentative au niveau de la branche professionnelle FIIAC qui en informera le secrétariat de la commission paritaire.

Le suppléant devra être informé des sujets en cours par le titulaire absent. En aucun cas la commission ne sera pas en charge de la transmission de cette information.

Les membres suppléants ne siègent qu'en l'absence des membres titulaires.

Si, l'ensemble des titulaires et l'ensemble des suppléants d'une organisation ne peuvent siéger, les titulaires peuvent donner un pouvoir à un membre de leur collège.

Le mandat devra être rédigé sous la forme :

Je soussigné(e), (*prénom, nom, qualité et adresse de l'organisation professionnelle ou syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle FIIAC*), donne mandat pour une durée de 2 ans à :

– liste titulaires :

Nom, prénom et courriel

– liste suppléants :

Nom, prénom et courriel

Pour représenter et voter en lieu et place de mon organisation à la commission paritaire de à partir du

Le pouvoir devra être rédigé sous la forme :

Je soussigné(e), (*prénom, nom*) en l'absence d'un représentant de mon organisation professionnelle ou syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle FIIAC, donne pouvoir à madame ou monsieur (*nom, prénom*) pour me représenter et voter en mes lieu et place à la commission paritaire de du »

Article 3 | Dispositions spécifiques TPE

La branche étant composée principalement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques.

Article 4 | Durée de l'accord. Publicité. Dépôt. Extension. Révision. Dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa signature.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé à tout moment, conformément aux dispositions légales applicables.

Fait à Paris, le 13 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord paritaire du 22 avril 2021
relatif à la politique salariale pour l'année 2021

NOR : ASET2150638M

IDCC : 184

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

GMI ;

UNIIC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

CGT-FO livre ;

CFE-CGC IP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En préambule, les organisations d'employeurs et les syndicats de salariés rappellent que cet accord s'inscrit dans un contexte de crise sanitaire, doublé d'une crise économique entraînant de graves difficultés pour le secteur graphique. Dans ce cadre, les salariés du secteur ont manifestement fait preuve d'une grande solidarité vis-à-vis des entreprises.

En conséquence, malgré ce contexte, il a donc semblé essentiel aux signataires du présent accord de ne pas bloquer toute augmentation des salaires minima en 2021.

Les signataires rappellent que le présent accord s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

Ils entendent aussi préciser que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre homme et femme, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre de cet accord paritaire.

(En euros.)

Groupes et échelons	Salaires minimum mensuels (152,25 heures) au 1 ^{er} juillet 2021
I B	3 929
I A	3 829
II	3 143
III B	2 619
III A	2 061
IV	1 844
V C	1 690
V B	1 635
V A	1 624
VI B	1 616
VI A	1 604

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviennent d'en demander l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Fait à Paris, le 22 avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 2126 | **MÉTALLURGIE**

(Gard et Lozère)

(27 décembre 1999)

(Bulletin officiel n° 2004-4 bis)

(Étendue par arrêté du 14 juin 2004,

Journal officiel du 23 juin 2004)

Accord du 16 avril 2021

relatif aux rémunérations annuelles garanties
et à la valeur du point pour l'année 2021

NOR : ASET2150612M

IDCC : 2126

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

UIMM Gard Lozère,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Ont décidé de fixer les rémunérations annuelles garanties (RAG) et la valeur du point servant de base de calcul à la prime d'ancienneté dans les conditions ci-après.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises de la métallurgie. Il s'applique sur les départements du Gard et de la Lozère.

Article 2 | Rémunérations annuelles garanties (RAG) à compter de l'année 2021

Des rémunérations annuelles garanties (RAG) ont été négociées et acceptées à partir de l'année 2021 pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié.

Les RAG sont fixées par un barème figurant en annexe du présent accord.

Ces RAG sont déterminées pour un horaire collectif de travail effectif de 151,67 heures par mois, sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes (alternance, apprentissage).

Les RAG seront adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif lorsque celui-ci sera inférieur et devront supporter les majorations d'heures supplémentaires en cas d'horaires supérieurs à l'horaire légal.

Les RAG ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Les RAG ainsi déterminées englobent l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes les sommes brutes figurant sur les bulletins de salaires et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par la convention collective ;
- prime de travail posté prévu par la convention collective ;
- majorations pour travaux pénibles, insalubres ou dangereux découlant à ce titre des dispositions de la convention collective ;
- prime et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- sommes constituant des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

S'agissant de rémunérations annuelles garanties, la vérification interviendra en fin d'année ou en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs prévues par le barème ci-joint sont applicables au *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail ou d'un départ de l'entreprise.

Article 3 | Valeur du point

La valeur du point s'appliquant aux coefficients hiérarchiques de la classification résultant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié et permettant de déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servant de base au calcul des primes d'ancienneté est fixée à 5,10 € à compter du 1^{er} mai 2021.

Les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 %, celles des agents de maîtrise d'atelier de 7 %.

Elles s'entendent pour une durée de travail de 151,67 heures par mois. Les rémunérations minimales hiérarchiques qui découlent de cette valeur du point doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Article 4 | Clause de revoyure

La fixation du barème des RAG et celle de la valeur du point tiennent compte tant de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2021. En conséquence, si l'inflation, calculée comme l'évolution entre la moyenne des 12 derniers indices des prix à la consommation (ensemble des ménages [hors tabac]) connus et la moyenne des 12 indices précédents, venait à dépasser le taux de 1 % au cours de l'année 2021, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau pour réexaminer le barème des RAG et la valeur du point.

Cette rencontre aura lieu au plus tard le 31 octobre 2021. Si le taux convenu ci-dessus est atteint au-delà de cette date, cette situation sera prise en compte lors de la négociation pour l'année 2022 qui débutera en début d'année suivante.

Article 5 | Absence de dispositions spécifiques 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 accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 6 | Dépôt légal

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues par l'article L. 2232-6 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Alès, le 16 avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) au 1^{er} janvier 2021

Pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	RAG
I	140	18 916
	145	18 936
	155	18 974
II	170	19 031
	180	19 120
	190	19 275
III	215	19 912
	225	20 249
	240	21 008
IV	255	21 711
	270	22 440
	285	24 172
V	305	26 932
	335	28 388
	365	29 785
	395	32 595

Convention collective

IDCC : 1577 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRONIQUES
ET CONNEXES**

(Hérault, Aude et Pyrénées-Orientales)

(7 février 1990)

(Bulletin officiel n° 1990-11 bis)

(Étendue par arrêté du 24 octobre 1990,

Journal officiel du 28 novembre 1990)

Avenant du 27 avril 2021

relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques,
aux rémunérations annuelles garanties et aux primes
pour l'année 2021

NOR : ASET2150641M

IDCC : 1577

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

UIMM Méditerranée,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis lors des commissions paritaires en date du 12 mars 2021, 2 avril 2021 et 27 avril 2021 pour partager notamment une analyse de la situation économique et sociale en vue de leur permettre de négocier pour 2021, la réévaluation du barème des rémunérations minimales hiérarchiques, des rémunérations annuelles garantie est de l'indemnité de panier de nuit.

À l'issue de la commission paritaire du 27 avril 2021, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Rémunérations minimales hiérarchiques

À compter du 1^{er} mai 2021, le barème des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est modifié par le barème porté à en annexe 1 du présent avenant à partir du coefficient 190. Pour rappel, conformément à l'avenant du 23 mars 2012,

le barème issu de l'avenant du 14 janvier 2011 était gelé pour les coefficients 140 à 190 inclus des filières ouvriers et ATEC jusqu'à rattrapage par la valeur du point. Compte tenu de l'augmentation de la valeur du point, le gel concerne les coefficients 140 à 180 jusqu'à rattrapage par la valeur du point.

Le barème est établi pour un horaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,67 heures et doit être proratisé en fonction de l'horaire appliqué.

Article 2 | Rémunérations annuelles garanties

Conformément aux dispositions de l'avenant du 24 juin 1996 de la convention collective des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales, le barème des rémunérations annuelles garanties est fixé à partir de l'année 2021 en annexe 2 du présent avenant.

Le barème est établi pour un horaire de travail effectif de 35 heures sur la base mensualisée de 151,67 heures et doit être proratisé en fonction de l'horaire appliqué.

La vérification de l'application du présent barème s'effectuera au plus tard le 31 décembre 2021.

Article 3 | Prime de panier de nuit

Conformément aux dispositions de l'avenant du 5 octobre 2001 de la convention collective des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales, le montant de la prime de panier de nuit est fixé à 5,60 € au 1^{er} mai 2021.

Article 4 | Égalité professionnelle

Les parties signataires rappellent leur attachement au principe d'égalité professionnelle et au contenu de l'accord du 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

Le présent avenant est fait en dix exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires.

Article 6 | Durée de l'avenant et formalités de dépôt

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant est fait en dix exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Le présent avenant de salaires fera l'objet d'une extension à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

Fait à Baillargues, le 27 avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Rémunération minimale hiérarchique

Entre les organisations syndicales signataires et l'union des industries et métiers de la métallurgie Méditerranée Ouest, il est convenu ce qui suit :

À compter du 1^{er} mai 2021, le barème des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est fixé à 4,72 € à partir du coefficient 190. La valeur du point est gelée pour les coefficients 140 à 180 (selon le barème fixé par l'accord de salaires du 14 janvier 2011) jusqu'à rattrapage.

Date : 1^{er} mai 2021.

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Ouvrier	ATEC	Agent de maîtrise d'atelier
I	140	891	849	–
	145	895	853	–
	155	903	860	–
II	170	914	871	–
	180	–	878	–
	190	942	897	–
III	215	1 066	1 015	1 086
	225	–	1 062	–
	240	1 189	1 133	1 212
IV	255	1 264	1 204	1 288
	270	1 338	1 274	–
	285	1 412	1 345	1 439
V	305	–	1 440	1 540
	335	–	1 581	1 692
	365	–	1 723	1 843
	395	–	1 864	1 995

Annexe 2

Rémunération annuelle garantie à partir de 2021

Les rémunérations annuelles garanties suivent la durée du travail. Le montant des rémunérations annuelles garanties doit être adapté en fonction de l'horaire effectivement pratiqué.

RAG base 151,67 heures mensuelles.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Ouvrier	ATEC	Agent de maîtrise d'atelier
I	140	18 656	18 656	–
	145	18 700	18 700	–
	155	18 750	18 750	–
II	170	18 850	18 850	–
	180	–	18 900	–
	190	19 100	19 100	–
III	215	19 520	19 520	19 520
	225	–	19 650	–
	240	20 100	20 100	20 100
IV	255	20 800	20 800	20 800
	270	21 590	21 590	–
	285	24 040	24 040	24 040
V	305	–	25 350	26 700
	335	–	26 750	27 810
	365	–	29 260	30 120
	395	–	31 160	31 920

Accord de méthode du 12 mars 2021
relatif à la révision et à la modernisation de la convention collective

NOR : ASET2150624M

IDCC : 2128

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

ANEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de leur volonté commune d'inscrire la convention collective de la mutualité dans la durée et de lui permettre de toujours mieux répondre aux attentes des salariés et des entreprises du secteur, les partenaires sociaux ont décidé de négocier des mesures visant à réviser et à moderniser certains de ses éléments structurants ayant trait principalement à la rémunération et à la classification.

En effet, face à la nécessité d'améliorer l'attractivité et la lisibilité de la convention collective de la mutualité, les partenaires sociaux ont fait le choix de s'inscrire dans une dynamique positive et proactive de révision d'une partie des dispositifs. L'objectif consiste à moderniser la convention collective de la mutualité et à assurer, par la clarté et la précision rédactionnelle, la sécurité juridique des salariés et des entreprises ainsi qu'à donner des repères pour construire de réels parcours professionnels.

Pour mémoire, le principe du présent accord de méthode figure à l'agenda social de la CPPNI 2018-2019, signé par l'ensemble des partenaires sociaux de la branche le 23 octobre 2018 et est repris dans l'agenda social de la CPPNI 2020-2021. Il a pour objet de fixer le champ des travaux de révision et de modernisation de la convention collective de la mutualité, ainsi que leur cadencement et les moyens alloués aux partenaires sociaux pour les mener à bien.

Article 1^{er} | *Objet des travaux*

Le présent accord a pour champ d'application les travaux portant sur les thématiques suivantes :

- révision des classifications et de la RMAG et réflexion sur la mise en place d'un salaire minimum par classe et d'emplois-repères ;
- révision du système de rémunération sous l'angle de l'expérience professionnelle acquise et de la progression garantie et clarification de la notion de « choix » ;
- définition du salaire minima hiérarchique au sens de la convention collective de la mutualité ;
- mise en place d'un dispositif de médiation ;
- identification des dispositions prévues par la convention collective de la mutualité qui nécessiteraient une mise en cohérence au regard des nouveautés introduites par les travaux listés ci-dessus.

Article 2 | *Calendrier des travaux*

Les partenaires sociaux conviennent que chacun des sujets revêt une importance identique et fera donc l'objet d'une négociation qui lui sera propre.

Il est rappelé que les partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité de négocier en vue de conclure des projets d'accords sur les sujets mentionnés ci-dessus avant le terme du présent accord de méthode et selon la méthode suivante.

Chaque thématique donnera lieu à des travaux qui aboutiront à un projet d'accord collectif spécifique. Une fois le projet d'accord collectif finalisé pour chaque thème, les partenaires sociaux s'entendent et actent au procès-verbal de la CPPNI de ne pas revenir sur le fond des débats de celui-ci, sauf circonstances exceptionnelles notamment celles susceptibles de remettre en cause l'équilibre global conventionnel, et d'enclencher les négociations sur le thème suivant.

Une fois que toutes les thématiques visées par le présent texte auront été abordées, l'ensemble des projets d'accords collectifs précité sera ouvert à signature. Il est entendu que les projets d'accords collectifs de cet ensemble négocié constituent des actes juridiques indépendants les uns des autres. Aussi, la signature de l'un ou de plusieurs d'entre eux n'emporte pas obligation de signer les autres projets d'accords figurant au corpus.

Le cadencement prévisionnel des sujets est le suivant, certains nécessitant au préalable la tenue de groupes de travail paritaires étant donnée leur complexité technique, d'autres pouvant être directement négociés en CPPNI :

■ Premier semestre 2021 :

- groupes de travail paritaires sur la révision des classifications et de la RMAG et réflexion sur la mise en place d'un salaire minimum par classe et d'emplois-repères ;
- groupes de travail paritaires sur la révision du système de rémunération sous l'angle de l'expérience professionnelle acquise et la progression garantie et clarification de la notion de « choix ».

Il est entendu entre les partenaires sociaux que l'état d'avancement des travaux menés à l'occasion des groupes de travail paritaires susvisés fera l'objet de points fixés à l'ordre du jour de la CPPNI.

■ Deuxième semestre 2021 :

- ouverture de la négociation sur la révision des classifications et de la RMAG et réflexion sur la mise en place d'un salaire minimum par classe et d'emplois-repères ;

- ouverture de la négociation sur la révision du système de rémunération sous l’angle de l’expérience professionnelle acquise et la progression garantie et clarification de la notion de « choix » ;
- ouverture de la négociation sur la définition du salaire minima hiérarchique au sens de la convention collective de la mutualité ;
- ouverture de la négociation sur la mise en place d’un dispositif de médiation ;
- identification des dispositions prévues par la convention collective de la mutualité qui nécessiteraient une mise en cohérence au regard des nouveautés introduites par les travaux listés ci-dessus.

Par ailleurs, les partenaires sociaux s’autorisent paritairement, s’ils l’estiment nécessaire, à recourir à l’accompagnement de tiers-experts.

Article 3 | Moyens spécifiques attribués aux organisations syndicales

Compte tenu de la complexité et de la technicité des travaux nécessitant des groupes de travail préalables, les organisations syndicales bénéficient de moyens supplémentaires spécifiques à compter de la date d’entrée en vigueur du présent accord de branche et jusqu’au 31 décembre 2021.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux bénéficient de 160 journées d’absence réparties de manière égale entre les organisations syndicales représentatives de la branche.

Au regard de la nature de certaines thématiques en lien avec le sujet de l’emploi, les parties conviennent paritairement d’une participation à parts égales de l’ANEM et de l’AGFBM dans la prise en charge des journées d’absence. Aussi, l’ANEM et l’AGFBM prennent chacune en charge 50 % de la totalité des journées d’absence consommées.

À titre illustratif, si 160 journées d’absence étaient utilisées par les organisations syndicales, l’ANEM et l’AGFBM prendraient chacune en charge 80 journées d’absence.

L’objet de ces journées est de traiter exclusivement les thématiques visées par le présent accord lors de travaux préparatoires à l’exclusion des temps dédiés aux commissions de la CPPNI et aux groupes de travail paritaires.

Il est précisé que le droit de tirage associé à ces journées d’absence rémunérées ne peut s’effectuer que sur la période courant à compter de l’entrée en vigueur du présent accord et jusqu’au 31 décembre 2021.

Un formulaire permettant aux organisations syndicales d’informer l’ANEM de l’utilisation des journées mentionnées ci-dessus figure en annexe du présent accord de branche.

Ces journées sont considérées comme du temps de travail effectif et fractionnable en demi-journées.

L’ANEM et la structure employeur doivent être destinataires de la justification de la participation effective des intéressés aux travaux visés à l’article 1^{er} du présent accord et matérialisée par le formulaire figurant en annexe. L’ANEM rembourse directement à l’employeur, sur demande de sa part via l’envoi du formulaire figurant en annexe, les salaires et l’ensemble des cotisations sociales associées. L’ANEM refacture à l’AGFBM les journées d’absence remboursées pour le compte de cette dernière.

Il est rappelé par ailleurs que la participation aux commissions de la CPPNI et aux groupes de travail paritaires obéit aux règles prévues par l’accord de branche relatif au financement du dialogue social du 9 novembre 2018 notamment en son article 2.1.

Article 4 | Dispositions diverses

Article 4.1 | Organismes mutualistes de moins de 50 salariés

Le présent accord ne comporte pas de stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés. Les partenaires sociaux considèrent que la thématique de l'accord n'est pas en lien avec la taille des structures relevant de la convention collective de la mutualité.

Article 4.2 | Suivi de l'accord

Cet accord fera l'objet d'une évaluation par les partenaires sociaux au regard des thématiques, du cadencement et de la consommation par les organisations syndicales des journées d'absence rémunérées et des éventuelles difficultés qu'elles rencontreraient dans ce cadre.

Article 4.3 | Clause de rendez-vous

Les parties conviennent de faire le point sur les éventuelles incidences de l'accord au plus tard au 2^d semestre de l'année 2021.

Article 5 | Durée. Date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 31 décembre 2021. À l'échéance de son terme, ses dispositions cesseront automatiquement de produire leurs effets.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au jour de sa signature.

Article 6 | Révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions fixées à ce jour aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 7 | Formalités de dépôt. Extension

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

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

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

Fait à Paris, le 12 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Formulaire justificatif de l'utilisation d'une journée d'absence prévue à l'article 3 du présent accord

■ Organisation syndicale :

■ Date de la réunion :

■ Salarié pour lequel la prise en charge est demandée

Nom :

Prénom :

■ Entreprise employeur

Nom :

Adresse complète :

.....

.....

■ Durée de la réunion pour laquelle la prise en charge est demandée

Journée

Demi-journée

■ Salaire net et cotisations sociales pour lesquels la prise en charge est demandée (à remplir par l'entreprise employeur) :

..... euros

Convention collective nationale

IDCC : **3236** | **INDUSTRIE ET SERVICES NAUTIQUES**
(13 octobre 2020)

Avenant du 6 mai 2021

relatif aux salaires minima mensuels au 1^{er} juin 2021

NOR : ASET2150610M

IDCC : 3236

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

FIN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie et des services nautiques (IDCC 3236).

Les parties signataires réaffirment leur attachement au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la nécessité de mettre en œuvre des actions tendant à remédier aux inégalités constatées, conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Entre les organisations soussignées, il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Rémunérations minimales applicables dans les entreprises
au 1^{er} juin 2021

À partir du 1^{er} juin 2021, les rémunérations minimales, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicables dans les entreprises sont les suivantes :

(Voir page suivante.)

I. Salaires minima des ouvriers au 1^{er} juin 2021

(En euros.)

Ouvriers			
Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire
I	1	35	1 554,81
	2	38	1 559,86
II	1	42	1 567,13
	2	47	1 581,16
	3	53	1 601,73
III	1	59	1 622,28
	2	66	1 646,26
	3	75	1 677,09

II. Salaires minima des employés au 1^{er} juin 2021

(En euros.)

Employés			
Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire
I	1	35	1 554,81
	2	38	1 559,86
II	1	42	1 567,13
	2	47	1 581,16
	3	53	1 601,73
III	1	59	1 622,28
	2	66	1 646,26
	3	75	1 677,09

III. Salaires minima des techniciens au 1^{er} juin 2021

(En euros.)

Techniciens			
Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire
IV	1	66	1 646,26
	2	75	1 677,09

IV. Salaires minima des techniciens et agents de maîtrise au 1^{er} juin 2021

(En euros.)

Techniciens et agents de maîtrise			
Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire
V	1	89	1 725,05
	2	115	1 814,13
VI	1	164	1 982,01
	2	220	2 173,86

V. Salaires minima des ingénieurs et cadres au 1^{er} juin 2021

(En euros.)

Ingénieurs et cadres		
Niveau	Échelon	Salaire
VII	1	1 974,55
	2	2 155,05
	3	3 210,75
	4	4 467,95

Article 2 | Dispositions finales

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties en demandent l'extension auprès des instances compétentes selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. En raison de son objet, le présent avenant n'appelle pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 6 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3236** | **INDUSTRIE ET SERVICES NAUTIQUES**
(13 octobre 2020)

Avenant rectificatif du 17 mai 2021

à l'avenant n° 2 du 30 mars 2021
relatif au régime de couverture complémentaire de frais de santé

NOR : ASET2150643M

IDCC : 3236

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

FIN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FM CFE-CGC ;

FCE CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Considérant qu'il est nécessaire qu'un texte conventionnel, pour être étendu, mentionne les conditions de son extension et justifie le cas échéant, et conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Constatant l'omission de la mention et de la justification susmentionnées dans le texte de l'avenant n° 2 à l'accord du 21 septembre 2015 relatif au régime de couverture complémentaire de frais de santé (avenant signé le 30 mars 2021).

Les signataires du présent avenant entendent en rectifier le contenu.

Article unique

L'article 2 « Dispositions finales » de l'avenant n° 2 relatif à l'accord santé du 21 septembre 2015 relatif au régime de couverture complémentaire de frais de santé est modifié comme suit :

« Article 2 | Dispositions finales

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1^{er} mai 2021.

Les parties demandent l'extension du présent avenant auprès des instances compétentes selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Au regard de l'objet du texte, et de l'accompagnement dont peuvent bénéficier les entreprises de la filière dans la mise en place des accords, les parties signataires conviennent qu'il n'est pas nécessaire de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code. »

Les signataires demandent l'extension du présent avenant rectificatif dans les mêmes conditions, et sur le fondement des mêmes justifications que celles susvisées.

Fait à Paris, le 17 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Dénonciation par lettre du 1^{er} décembre 2020

de l'UIPC de la convention collective du 29 juin 1999,
de l'ensemble de ses avenants et annexes

NOR : ASET2150627M

IDCC : 2089

UIPC
23, rue du Départ
75014 Paris

Paris, le 1^{er} décembre 2020..

Madame, Monsieur,

Dans le cadre de la restructuration des conventions et accords collectifs de travail, et dans la perspective de la cohérence des champs d'interventions professionnels et de filières économiques des politiques sociales des branches professionnelles.

En application des objectifs fixés par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

L'union des industries du panneau de contreplaqué (UIPC) dénonce la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999, ainsi que l'ensemble de ses avenants et annexes conformément aux dispositions des articles L. 2222-6 et L. 2261-9 du code du travail et de l'accord collectif concerné.

La présente dénonciation est notifiée ce jour à chacune des parties concernées.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.

Le président de l'UIPC.

Avenant n° 44 du 13 avril 2021
relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2021

NOR : ASET2150611M

IDCC : 1512

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

FPI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

SNUHAB CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit, dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires :

Article 1^{er}

Les partenaires sociaux conviennent d'une augmentation de 0,75 % des deux valeurs de point par rapport aux valeurs de point 2020.

À compter du 1^{er} janvier 2021 :

- la première valeur de point, à multiplier par le coefficient 100, s'établit à 15,75 € ;
- la seconde valeur du point, à multiplier par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 100, s'établit à 3,97 €.

Il en résulte à compter du 1^{er} janvier 2021 la nouvelle grille de salaires minimaux ci-après :

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire mensuel minimal coefficient 100 par appli- cation de la 1 ^{re} valeur de point	Complément de salaire par application de la 2 ^e valeur de point	Total pour 35 heures
1	1	100	1 575 €	0	1 575 €
	2	110	1 575 €	40 €	1 615 €

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire mensuel minimal coefficient 100 par appli- cation de la 1 ^{re} valeur de point	Complément de salaire par application de la 2 ^e valeur de point	Total pour 35 heures
2	1	123	1 575 €	92 €	1 667 €
	2	143	1 575 €	171 €	1 746 €
	3	163	1 575 €	251 €	1 826 €
3	1	176	1 575 €	302 €	1 877 €
	2	203	1 575 €	409 €	1 984 €
4	1	300	1 575 €	794 €	2 369 €
	2	390	1 575 €	1 152 €	2 727 €
5	1	457	1 575 €	1 418 €	2 993 €
	2	590	1 575 €	1 946 €	3 521 €
	3	723	1 575 €	2 474 €	4 049 €
6		787	1 575 €	2 728 €	4 303 €

Article 2

À la place de l'application des deux valeurs de point prévues pour les salariés dont la durée du travail est calculée en heures, les parties fixent à 31 169 € le salaire annuel brut minimum pour 218 jours de travail par an incluant la journée de solidarité pour les salariés ayant conclu une convention annuelle en jours. Les parties signataires rappellent que les salariés concernés par la conclusion d'une convention annuelle de forfait établie en jours occupent des fonctions de niveau 4 à 6 et bénéficient de par la nature de leurs activités et de par leur niveau de formation et d'expérience, d'une autonomie dans l'organisation de leur travail et dans l'exercice de leur mission.

Article 3

Les parties signataires rappellent qu'un accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 21 février 2011.

Article 4

Les parties signataires ont convenu de se réunir à nouveau au mois de septembre 2021 pour débattre d'éventuels ajustements des salaires minima conventionnels, sans suspension du présent avenant.

À cette occasion, l'analyse des parties signataires s'appuiera notamment sur l'évolution des paramètres suivants : permis de construire accordés, volume des mises en vente, volume des ventes, démarrages de chantiers (ces quatre indicateurs afférents au logement), inflation et conditions d'octroi des prêts immobiliers aux particuliers.

Article 5

Compte tenu de l'objet de l'accord, qui détermine les minima salariaux pour les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective, il n'y a pas lieu de prévoir de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant est communiqué à l'ensemble des organisations syndicales de salariés pour exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il est déposé au ministère du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté pour demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 13 avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 25 mars 2021

à l'accord du 2 octobre 2007
relatif à l'indemnisation des frais de déplacement
et des frais de repas au 1^{er} mars 2021

NOR : ASET2150578M

IDCC : 897

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

PRÉSANSE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNPST ;

FSS CFDT ;

FEC FO ;

CFTC santé sociaux ;

FSAS CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Indemnisation des frais de déplacement

Les montants des indemnités kilométriques prévues à l'article 2.1 de l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas sont les suivants au 1^{er} mars 2021 :

Véhicule automobile ou motocyclette toute puissance et véhicule électrique	Cyclomoteur (cylindrée inférieure à 50 cm ³)	Vélomoteur (cylindrée de 50 à moins de 125 cm ³)	Vélo
0,47 €/km	0,25 €/km	0,31 €/km	0,27 €/km (*)
(*) Le versement de l'indemnité kilométrique vélo est assimilé au versement du forfait mobilités durables et est donc exonéré de cotisations sociales dans la limite de 500 € par an et par salarié.			

Toutefois, il est précisé, à titre indicatif, que le présent avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas ne libère pas les salariés

et les services de santé au travail interentreprises des obligations résultant de la législation fiscale.

Article 2 | Indemnisation des frais de repas

Le montant de l'indemnité de repas prévue à l'article 2.2 de l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas est fixé à 17 € à compter du 1^{er} mars 2021, sous réserve du respect de la réglementation sociale et fiscale en vigueur en la matière.

Article 3 | Caractère impératif du présent avenant

Il est rappelé que le présent avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, lequel est indissociable de la convention collective nationale dont il constitue lui-même un avenant, a un caractère impératif, et que, par conséquent, il ne peut y être dérogé dans un sens défavorable aux salariés par accord d'entreprise conclu dans le cadre du dernier alinéa de l'article L. 2253-3 du code du travail.

Article 4 | Dépôt et extension

Le présent avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

PRÉSANSE accomplira les formalités nécessaires, afin d'obtenir l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 25 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2021-22 du 12 juin 2021

Conventions, avenants et accords

	Pages
Coopératives fruitières (Ain, Doubs, Jura), coopératives agricoles laitières : accord de rattachement du 11 mars 2020 relatif à la création d'une annexe à la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières spécifique aux coopératives fruitières (Ain, Doubs, Jura).....	77
Exploitations agricoles (Hérault [salariés non-cadres]) : avenant n° 9 du 17 décembre 2020.....	100
Exploitations de polyculture et d'élevage de Seine-Maritime, des exploitations horticoles et pépinières de Haute-Normandie et des exploitations horticoles et pépinières de l'Orne [salariés non cadres] : avenant n° 6 du 22 septembre 2020.....	102
Exploitations viticoles (Champagne délimitée) : avenant n° 217 du 16 février 2021.....	107
Production agricole et CUMA (région) : avenant n° 2 du 18 mai 2021	111
Protection sociale complémentaire en agriculture (Ain, Doubs, Franche-Comté, Jura [salariés non cadres]) : avenant n° 13 du 5 février 202	117
Protection sociale complémentaire en agriculture (Bretagne [salariés non cadres]) : avenant n° 3 du 23 novembre 2020	120

Brochure n° 3608 | Convention collective nationale

IDCC : 7004 | **COOPÉRATIVES AGRICOLES LAITIÈRES**

Convention collective

IDCC : 8435 | **COOPÉRATIVES FRUITIÈRES**
(Ain, Doubs et Jura)
(29 août 2001)

(Étendue par arrêté du 18 février 2002,
Journal officiel du 24 février 2002)

Accord de rattachement du 11 mars 2020

relatif à la création d'une annexe à la convention collective nationale
des coopératives agricoles laitières spécifique aux coopératives fruitières
(Ain, Doubs, Jura)

NOR : AGRS2197058M

IDCC : 7004, 8435

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

Fédération régionale des coopératives laitières du massif jurassien ;

Coop de France métiers du lait – coopération agricole laitière,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Au titre de l'IDCC 8435 :

Fédération CFTC Agri ;

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

FNAF CGT ;

UR CFE-CGC agroalimentaire,

Au titre de l'IDCC 7004 :

CFE-CGC agroalimentaire ;

FGA CFDT

FGTA FO ;

FNAF CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte de restructuration des branches professionnelles initiée par les pouvoirs publics et renforcée par l'ordonnance n° 2017-1985 du 22 septembre 2017, impactant la convention collective des coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura de part :

- sa couverture : moins de 5 000 salariés ;
- et son champ d'application : local (Ain, Doubs et Jura).

Les partenaires sociaux de cette convention collective régionale ont décidé d'ouvrir une réflexion afin d'opérer un rapprochement avec la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières (CCNCL).

Ils ont ainsi adopté une motion le 15 octobre 2018 :

- identifiant la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières comme la branche ayant le champ le plus proche de leur convention collective ;
- et s'inscrivant dans un processus de rapprochement, tout en visant, le maintien des spécificités et d'un dialogue social en région.

Le 24 octobre 2018, en réponse, les partenaires sociaux de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières ont accepté la démarche de rapprochement proposée.

Les parties signataires soulignent la spécificité sectorielle des coopératives fruitières, qui se caractérise en partie par le cahier des charges de l'AOP Comté et notamment l'obligation de transformation quotidienne du lait cru, qui génère des besoins particuliers d'organisation du travail, avec en outre, une activité de vente directe fortement développée.

Elles constatent également que les deux champs conventionnels forment un ensemble économique et social cohérent.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la convention collective des coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435) et ceux de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) ont décidé d'engager une négociation visant leur rapprochement.

Le présent accord traduit la volonté partagée des parties de s'engager dans une démarche volontaire, constructive et de respect mutuel.

Dans la perspective d'un élargissement du champ d'application de la convention collective nationale des coopératives laitières agricoles aux coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura, les parties signataires ont décidé d'élaborer une annexe régissant les situations spécifiques de ces dernières, rattachée à la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières.

À cet effet, les parties signataires ont conclu un accord de méthode le 23 octobre 2019 portant sur les conditions de la négociation d'une telle annexe faisant l'objet du présent accord.

Article 1^{er} | *Objet*

Conformément à l'accord de méthode du 23 octobre 2019, le présent accord de rattachement a pour objet de définir le contenu d'une annexe rattachée à la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières (IDCC 7004), spécifique aux coopératives fruitières et nécessaire à leur activité. Cette annexe reprend les dispositions spécifiques actuellement en vigueur issues de la convention collective des coopératives fruitières (IDCC 8435).

Le présent accord de rattachement définit également :

- l'élargissement du champ d'application de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières aux coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura ;
- la période transitoire à l'issue de laquelle les dispositions de la convention collective des coopératives fruitières (IDCC 8435) seront abrogées et cesseront définitivement de s'appliquer ;
- les conditions dans lesquelles les parties signataires entendent favoriser le maintien d'un dialogue social en région concernant l'annexe spécifique aux coopératives fruitières.

Article 2 | Élargissement du champ d'application de la CCNCL aux coopératives fruitières

Les parties signataires du présent accord conviennent d'élargir le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) aux coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura définies à l'article 1^{er} du titre II du présent accord.

En conséquence, l'article 1^{er} de la CCNCL sera mis à jour.

« Annexe X Dispositions spécifiques aux coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura

Préambule

Suite à la restructuration des branches professionnelles initiée par les pouvoirs publics et renforcée par l'ordonnance n° 2017-1985 du 22 septembre 2017, les partenaires sociaux de la convention collective des coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435) et ceux de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) ont décidé de créer la présente annexe X à la CCNCL visant à définir les dispositions conventionnelles spécifiques aux coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura.

Les parties signataires soulignent la spécificité sectorielle des coopératives fruitières, qui se caractérise en partie par le cahier des charges de l'AOP Comté et notamment l'obligation de transformation quotidienne du lait cru, qui génère des besoins particuliers d'organisation du travail, avec en outre, une activité de vente directe fortement développée.

Pour bénéficier de l'AOP "Comté", les fromages doivent avoir satisfait aux dispositions prévues par le décret n° 2007-822 du 11 mai 2007 relatif à l'appellation d'origine contrôlée "Comté".

Cette AOP correspond à des spécificités :

- géographique ;
- humaines ;
- de savoir-faire du fromager ;
- de savoir-faire de l'affineur ;
- de contrôles réguliers à chaque étape de l'élaboration du comté ;
- de traçabilité du produit (origine du lait à la vente en magasin ou fromagerie).

Les fromages jurassiens sont d'authentiques témoins de l'histoire et de la culture locale. De nombreuses fruitières peuvent se visiter et permettent d'assister à la fabrication des fromages, d'où des horaires d'ouverture des fromageries et magasins variables.

La présente annexe spécifique aux coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura porte principalement sur les dispositions relatives aux classifica-

tions professionnelles et salaires, à l'organisation et l'aménagement du temps de travail spécifique aux coopératives salariés des coopératives laitières de l'Ain, du Doubs et du Jura, en raison de la transformation du lait cru, matière périssable, prévue par le cahier des charges des différentes AOP du massif jurassien qui nécessite obligatoirement un traitement journalier. De plus, la saisonnalité liée à la production de lait impose des aléas difficilement prévisibles dans l'organisation du travail. En outre, les fromageries fromagères sont dépendantes du tourisme, ce qui engendre également une activité fluctuante (amplitude d'horaire même le week-end).

Article 1^{er} | *Objet*

La présente annexe a pour objet de fixer les conditions particulières de travail applicables dans les coopératives fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura, dérogeant aux dispositions de la CCNCL ayant le même objet.

La convention collective nationale des coopératives laitières (IDCC 7004) s'applique à toutes les coopératives laitières y compris les coopératives fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (anciennement IDCC 8435). Les dispositions particulières détaillées ci-dessous s'appliquent uniquement aux coopératives fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura, définies ci-après (anciennement visées par l'IDCC 8435).

Article 2 | *Champ d'application*

La présente annexe est applicable dans les départements de l'Ain, du Doubs et du Jura aux salariés et employeurs :

- des coopératives fromagères ;
- des entités de ramassage de lait des coopératives fromagères constituées, détenues ou gérées par des sociétés coopératives agricoles fromagères (SCAF) et relevant des dispositions du code rural et de la pêche maritime ;
- des entités de commercialisation des coopératives fromagères constituées et détenues par des sociétés coopératives agricoles fromagères (SCAF) dont l'objet est de commercialiser la fabrication de ces dernières et relevant des dispositions du code rural et de la pêche maritime ;
- des groupements d'employeurs composés de coopératives fromagères.

Les coopératives fromagères pouvant se prévaloir de la notion de fromagères sont caractérisées par la gestion directe par le président du conseil d'administration sans l'intermédiaire d'un échelon administratif ou de direction entre le président et le fromager ou maître-fromager.

D'autres critères définissent également la coopérative fromagère, notamment :

- la taille de petite entreprise avec un personnel pouvant dépasser 10 salariés par le biais des regroupements de coopératives ou par extension des apporteurs ;
- l'apport du lait par les agriculteurs le matin et/ou le soir mais aussi le ramassage par les coopératives qui ont évolué vers cette solution ;
- une zone de collecte peu étendue qui peut évoluer en fonction des regroupements de coopératives ;
- un type de fabrication de fromages au lait cru, notamment comté, gruyère, emmental, morbier, Mont-d'Or, bleu de Gex, tomme et raclette.

Chapitre I^{er} Classifications des emplois

Article 3 | *Classifications des emplois*

Tout salarié doit être classé au poste dont la définition correspond au travail réellement effectué et bénéficier au moins du coefficient hiérarchique attribué à l'emploi occupé.

Les salariés qui remplissent en permanence des fonctions correspondant à des qualifications et niveaux différents doivent être positionnés au coefficient hiérarchique le plus élevé.

La classification des emplois est la suivante.

Article 3.1 | Catégorie des ouvriers et employés

Les métiers de chauffeur, saleur-caviste, vendeur, secrétaire-trésorier, aide-fromager et agent de propreté/entretien sont rattachés à la catégorie des "ouvriers et employés" définie par le code du travail, sans distinction de la classification attribuée.

Article 3.1.1 | *Chauffeur*

Le métier de chauffeur comprend la classification suivante :

Chauffeur livreur : coefficient 220

Sa mission comprend notamment :

- la livraison ou l'enlèvement de marchandises, colis, déchets à partir d'une tournée prédéfinie et sur un périmètre géographique restreint, en prenant en compte les impératifs de satisfaction de la clientèle, en particulier les délais et la qualité ;
- la réalisation des opérations liées à la livraison en particulier le parcours, le chargement/déchargement des marchandises et l'émargement des documents de livraison ;
- la réalisation d'interventions spécifiques environnantes à la livraison en particulier la préparation de commandes et l'encaissement ;
- la communication au responsable hiérarchique de tout dysfonctionnement constaté sur le véhicule de livraison.

Chauffeur ramasseur préleveur : coefficient 220

Sa mission comprend notamment :

- la collecte du lait à la ferme et le prélèvement des échantillons nécessaires aux analyses de lait, dans le respect des règles d'hygiène préconisées par les organismes de contrôle habilités ;
- le relevé des quantités collectées chez chaque producteur, la mise en route du lavage automatique ou rinçage éventuel du tank, le report sur le registre fourni par la fromagerie et sur chaque carnet de sociétaire, au jour le jour ;
- la communication au maître-fromager ou fromager de tout lait défectueux constaté chez un producteur, lequel ne devra pas être mélangé avec celui déjà collecté ;
- la communication au maître fromager ou fromager de la malpropreté éventuelle du tank ;
- la rétrocession éventuelle des produits de nettoyage et des marchandises auprès des producteurs ;
- la transmission de divers courriers entre producteurs et fromagerie ;
- la responsabilité du bon entretien intérieur et extérieur du camion ainsi que du matériel de ramassage ;
- la communication au responsable hiérarchique de tout dysfonctionnement constaté sur le véhicule de ramassage.

Chauffeur ramasseur préleveur de nuit : coefficient 250

Ses fonctions sont identiques à celles du chauffeur ramasseur préleveur coefficient 220.

Cependant, son horaire habituel de travail commence et/ou se termine sur la plage horaire de nuit définie à l'article 7.3.1.

Article 3.1.2 | Saleur-caviste

Le métier de saleur-caviste comprend la classification suivante :

Saleur-caviste : coefficient 220

Il a la responsabilité du bon entretien général de la cave et doit veiller notamment :

- aux soins des fromages en cave en particulier le retournement, le salage et frottage des fromages et le nettoyage des caves et des planches ;
- à la propreté et à l'hygiène dans les caves et locaux annexes de fabrication.

Ces soins s'effectueront de manière manuelle ou, le cas échéant, à l'aide du "robot de soins en cave".

Article 3.1.3 | Vendeur

Le métier de vendeur comprend la classification suivante :

Vendeur 1^{er} niveau : coefficient 200

Ses missions sont les suivantes notamment :

- la vente des produits laitiers et autres produits du magasin de détail ;
- le versement régulier de la recette à la personne référente (responsable de magasin, trésorier, président ou son délégué) ;
- la préparation et l'envoi des commandes ;
- le contrôle de caisse journalier ;
- l'étalage des marchandises ;
- la propreté et la bonne tenue du magasin.

Vendeur 2^e niveau : coefficient 220

Outre les missions du vendeur 1^{er} niveau, devront être assurées les tâches suivantes notamment :

- la tenue du journal de caisse en relation avec les éventuels vendeurs ;
- le dépôt des espèces et des chèques en banque ;
- la comptabilité matière nécessaire en relation avec les éventuels vendeurs ;
- l'affichage des prix conformément à la législation ;
- la livraison des marchandises.

Vendeur 3^e niveau : coefficient 240.

Ce niveau est attribué aux détenteurs du certificat de qualification professionnelle d'animateur d'espace de vente des coopératives fruitières de l'Ain, du Doubs et du Jura.

Dans ce cadre, outre les missions du vendeur 2^e niveau, sa mission comprend notamment :

- l'organisation et l'animation de l'espace de vente ;
- l'organisation de la vente des produits de la fruitière et autres produits de la région ;
- la gestion de l'unité commerciale ;
- la garantie de la qualité ;
- l'hygiène et la sécurité ;
- la communication et l'accueil touristique.

Article 3.1.4 | *Secrétaire-trésorier*

Le métier de secrétaire-trésorier comprend la classification suivante :

Secrétaire-trésorier : coefficient : 240

Ses missions sont les suivantes notamment :

- le secrétariat, la tenue des registres de la coopérative et les formalités administratives afférentes ;
- la facturation des produits de la coopérative, la relance clients éventuellement, et la vérification du règlement de ces factures ;
- les relations avec le magasin, la banque, le comptable, les services techniques professionnels, la fédération régionale des coopératives laitières du massif jurassien, le CIGC, le CTFC.

Article 3.1.5 | *Aide-fromager*

Le métier d'aide-fromager comprend la classification suivante :

Aide-fromager 1^{er} niveau : coefficient : 200

Il effectue notamment l'entretien du matériel de fromagerie et les travaux en cave, ainsi que toute autre tâche de manutention, y compris l'entretien des locaux et annexes de fabrication.

Aide-fromager 2^e niveau : coefficient : 220

Outre les attributions de l'aide-fromager 1^{er} niveau qui lui sont dévolues, il sera notamment capable d'apporter son concours à toute fabrication (depuis la réception du lait jusqu'au produit fini) et au conditionnement de tout produit fabriqué par la fromagerie.

Aide-fromager 3^e niveau : coefficient : 240

Outre les attributions de l'aide-fromager 2^e niveau qui lui sont dévolues, il sera en capacité d'effectuer les travaux liés à la logistique des fromages (expédition, réception des meules en retour d'affinage, préparation de commande). Il sera aussi en charge de l'entretien de machine (engins de manutention, robot de cave).

Article 3.1.6 | *Agent de propreté/entretien*

Le métier d'agent de propreté/entretien comprend la classification suivante :

Agent de propreté/entretien : coefficient 200

Sa mission comprend notamment :

- la réalisation des opérations de propreté, de nettoyage et d'entretien des surfaces, locaux selon la réglementation d'hygiène et de sécurité ;
- la réalisation des opérations d'aménagement et d'entretien des espaces verts selon les règles de sécurité et la réglementation environnementale ;
- la réalisation de petites opérations de rénovation (peinture, petits travaux).

Article 3.2 | *Catégorie des techniciens et agents de maîtrise*

Les métiers "responsable de magasin" et de "fromager en second" sont assimilés à la catégorie des "techniciens et agents de maîtrise" définie par le code du travail sans distinction de la classification attribuée.

Article 3.2.1 | *Responsable de magasin*

Le métier de responsable de magasin comprend la classification suivante :

Responsable de magasin : coefficient 260

Outre les missions de vendeur 3^e niveau qui lui sont dévolues, sa mission comprend également :

- l’encadrement et l’accompagnement d’au moins deux vendeurs en CDI (formation, gestion quotidienne de l’équipe, réalisation des plannings, suivi des temps de travail, garant des règles relatives à l’hygiène, réglementation et à la sécurité du magasin) ;
- la gestion et fonctionnement du magasin (contrôle des ventes et des marges, gestion des stocks, fonctionnement des caisses enregistreuses et matériaux de découpe, achalandage du magasin) ;
- le développement du magasin. Il sera ainsi force de proposition pour développer économiquement le magasin, animera et saura rendre le magasin attractif, fidélisera la clientèle actuelle et future.

Article 3.2.2 | Fromager en second

Le métier de fromager en second comprend la classification suivante :

Fromager en second débutant : coefficient 280

Outre les missions de l’aide-fromager 2^e niveau qu’il doit assumer, il est notamment chargé :

- des travaux en fromagerie, inhérents directement ou indirectement à la transformation du lait ;
- des travaux de soins des fromages en cave ;
- du remplacement du maître-fromager pendant les périodes de congés et de repos hebdomadaires, de manière à assurer une autonomie de fonctionnement et une activité continue de l’outil de travail ;
- d’assurer, les jours de présence du maître-fromager, une complémentarité sur les tâches de fabrication ;
- le cas échéant, la conduite du camion de ramassage, le ramassage du lait et le prélèvement des échantillons nécessaires aux analyses de lait, conformément aux responsabilités visées à l’article 3.1.1 à l’égard des chauffeurs ramasseurs préleveurs.

Fromager en second confirmé : coefficient 300

Le fromager en second, dont l’ancienneté dans la fonction est supérieure à 12 mois se voit attribuer un coefficient 300 et la qualification de “fromager en second confirmé”

L’ancienneté s’apprécie au sein d’une ou de plusieurs fruitières entrant dans le champ de la présente annexe et sur présentation du (ou des) certificat(s) de travail.

Article 3.3 | Catégorie des cadres

Article 3.3.1 | Cadre-fromager

Le métier de cadre-fromager comprend la classification suivante :

Cadre-fromager : coefficient 380

Le cadre-fromager est responsable de la fabrication des produits de la fruitière, dans le respect des cahiers des charges (appellation d’origine contrôlée ou label) sauf en cas d’absence motivée et autorisée ou dans le cas où la responsabilité technique pourrait relever de son remplaçant.

Il est responsable de l’entretien, du bon fonctionnement du matériel et de l’état des locaux, en respect des législations propres aux outils de transformation agroalimentaire, il doit également veiller à la maîtrise des coûts de fonctionnement.

En l’absence d’un maître-fromager cadre-dirigeant coefficient 400, il délivre les consignes techniques et organisationnelles à la main-d’œuvre.

Il est chargé de la formation professionnelle des apprentis à la fromagerie.

Il porte sans délai les anomalies constatées à la connaissance du président ou le cas échéant du maître-fromager cadre-dirigeant coefficient 400.

Le cadre-fromager tient à jour quotidiennement l'ensemble des éléments jugés nécessaires par le conseil d'administration comme étant révélateur de la tenue de son activité, notamment :

- livre de fabrication ;
- comptabilité matière fromagerie ;
- établissement des rendements fromagers ;
- registre de vente au détail ;
- établissement mensuel des stocks.

Le cadre-fromager remet de façon hebdomadaire ou mensuelle au président ou le cas échéant au maître-fromager cadre-dirigeant coefficient 400, le produit des ventes et les justificatifs afférents.

En l'absence d'un maître-fromager cadre-dirigeant coefficient 400, le cadre-fromager participe aux débats du conseil d'administration relatifs aux questions techniques de production laitière et fromagère.

Article 3.3.2 | *Maître-fromager cadre-dirigeant*

Le métier de maître-fromager cadre-dirigeant comprend la classification suivante :

Maître-fromager cadre-dirigeant : coefficient 400

Les salariés ressortissants de cette classification ont le statut de cadres dirigeants car les trois critères fixés par l'article L. 3111-2 du code du travail leur sont applicables :

- ils disposent d'une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps ;
- ils sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome ;
- ils perçoivent une rémunération des plus élevées dans l'entreprise.

Outre les missions confiées au cadre-fromager coefficient 380, le maître-fromager cadre-dirigeant coefficient 400 se voit donc attribuer les prérogatives suivantes :

- il bénéficie d'une délégation de pouvoirs, notamment financière, fixée par le conseil d'administration.
- il participe activement au processus de recrutement des salariés qu'il manage ;
- il réalise les différents entretiens professionnels souhaités et voulus des salariés en vue de la construction de leur projet professionnel ;
- il réfère, en matière disciplinaire, des situations au président, et ensemble ils conviennent de la sanction appropriée à mettre en œuvre ;
- il est habilité, en cas d'événement, suffisamment grave et avéré, à prononcer une mise à pied à titre conservatoire ;
- il est force de proposition pour la gestion des investissements ;
- il participe au conseil d'administration sauf intérêt personnel ;
- il assure la promotion de la coopérative, de la filière et de son métier.
- il assure l'animation de l'équipe de production et réalise ou supervise la réalisation du planning des salariés (gestion des plannings, respect et décompte des heures de travail, décompte des repos, récupérations et congés payés...).

Chapitre II Durée du travail

Les dispositions définies ci-après permettent aux coopératives fruitières (essentiellement des TPE) et à leurs salariés de disposer notamment d'une synthèse des dispositions légales sur la durée du travail.

Ce chapitre ne concerne pas les maîtres-fromagers cadres-dirigeants (coefficient 400), pour lesquels la durée du travail fait l'objet de dispositions spécifiques prévues par la législation en vigueur.

Article 4 | *Durées maximales et repos*

Article 4.1 | Durée maximale quotidienne et hebdomadaire

La durée journalière de travail maximale est fixée à 10 heures.

La durée moyenne hebdomadaire de travail effectif, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut excéder 44 heures.

La durée maximale hebdomadaire de travail effectif ne peut excéder 48 heures.

En cas de circonstances exceptionnelles et notamment de travaux dont l'exécution ne peut être différée, les entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 1^{er} de la présente convention collective peuvent, sur autorisation du directeur régional de la Direccte, être autorisées à dépasser sur une période limitée le plafond de 48 heures sans que ce dépassement ne puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de 60 heures par semaine conformément aux articles L. 713-13 et R. 713-32 du code rural et de la pêche maritime.

Article 4.2 | Repos quotidien et hebdomadaire

Le repos quotidien doit être de 11 heures consécutives minimum.

Le repos hebdomadaire dans les entreprises, où le travail est organisé de façon continue pour des raisons techniques, peut être donné pour tout ou partie du personnel par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche une fois par mois.

Pour les activités d'accueil destinées à une clientèle de touristes (activités préparatoires et complémentaires comprises) le repos hebdomadaire peut être donné suivant l'une des modalités prévues aux 1^o, 2^o et 3^o de l'article L. 714-1 du code rural et de la pêche maritime.

Concernant le cumul d'emplois, sous réserve du respect de son obligation de loyauté, le salarié pourra exercer parallèlement une autre activité professionnelle, dès lors qu'elle n'est pas incompatible avec les obligations découlant du contrat et qu'elle n'est pas de nature à porter préjudice aux intérêts légitimes de la société.

Le salarié s'engage en cas de cumul d'emplois à :

- respecter les dispositions relatives aux durées maximales de travail et au repos quotidien et hebdomadaire ;
- fournir tous justificatifs qui pourraient lui être demandés permettant d'établir le respect de ces durées maximales de travail et repos obligatoires.

Article 5 | *Travail à temps plein*

Article 5.1 | Activité régulière

La durée hebdomadaire du travail effectif, pour tous les salariés entrant dans le champ d'application de la présente annexe, s'entend de la durée légale du travail.

Article 5.2 | Aménagement du temps de travail

Article 5.2.1 | *Cycle de 9 semaines au plus*

L'employeur peut mettre en place une répartition sur plusieurs semaines de la durée du travail, dans la limite de 9 semaines pour les entreprises employant moins de 50 salariés et dans la limite de 4 semaines pour les entreprises de 50 salariés et plus.

L'employeur informe et consulte préalablement, s'il existe, le CSE de cet aménagement.

Les salariés sont prévenus des changements de durée ou d'horaires de travail dans un délai de 7 jours au moins avant la date à laquelle ce changement intervient.

La rémunération mensuelle des salariés concernés est indépendante de l'horaire réel. Cette rémunération lissée est calculée sur la base de 35 heures hebdomadaires. S'ajoutent à la rémunération de base les éventuelles majorations dues au titre des heures supplémentaires.

En cas d'arrivée ou départ en cours de période de référence, les heures accomplies au-delà de 35 heures hebdomadaires sont des heures supplémentaires. Dans ce cas, les semaines où la durée du travail est inférieure à 35 heures, le salaire est maintenu sur la base de 35 heures hebdomadaires.

En cas d'absence rémunérée, le temps non travaillé n'est pas récupérable et est valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent, heures supplémentaires comprises. Seules peuvent être récupérées les heures perdues par suite d'interruption collective du travail résultant de causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure ou d'inventaires ou encore de pont. Ainsi outre les absences rémunérées ne sont pas récupérables de nombreuses autres absences telles les absences pour maladie ou celles liées à des congés prévus par les textes légaux ou conventionnels.

Article 5.2.2 | *Annualisation*

La transformation du lait cru, matière périssable, prévue par le cahier des charges des différentes AOP du massif jurassien, nécessite obligatoirement un traitement journalier. De plus, la saisonnalité liée à la production de lait impose des aléas difficilement prévisibles dans l'organisation du travail. En outre, les fromageries, établissements représentatifs du terroir du massif jurassien, sont dépendantes du tourisme, ce qui engendre également une activité fluctuante. Pour ces différentes raisons, les fromageries ont ainsi besoin d'avoir recours à un aménagement annuel du temps de travail pour leurs salariés.

L'employeur met en œuvre un aménagement du temps de travail sous forme d'une période de travail annuelle.

L'employeur informe et consulte préalablement, s'il existe le CSE de cet aménagement.

La période de référence de 12 mois consécutifs correspondant à l'annualisation du temps de travail sera au choix des fromageries.

Durant cette période d'annualisation, le salarié peut travailler entre 0 heure et 48 heures par semaine.

L'employeur établit un programme annuel indicatif de la variation de la durée du travail ; ce programme est soumis pour avis avant sa première mise en œuvre au CSE, s'il existe.

Ce programme précise la répartition de la durée du travail sur la période de référence et pour chaque semaine incluse dans cette période de référence l'horaire de travail. Ce programme indicatif est affiché dans les locaux de l'entreprise.

Toute modification de ce programme fait également l'objet d'une consultation de la même instance, si elle existe.

Les salariés sont prévenus des changements de durée ou d'horaires de travail dans un délai de 7 jours au moins avant la date à laquelle ce changement intervient. En cas de circonstances exceptionnelles dûment justifiées, ce délai est réduit à 1 journée.

La rémunération mensuelle des salariés concernés est indépendante de l'horaire réel. Cette rémunération lissée est calculée sur la base de 35 heures hebdomadaires.

Lorsque les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe ne travaillent pas selon le même horaire collectif de travail affiché, un document mensuel dont le double est annexé au bulletin de paie est établi pour chaque salarié.

Ce document mentionne le nombre de jours de repos pris au cours du mois, le total des heures accomplies depuis le début de la période de référence.

Constituent des heures supplémentaires, les heures comptabilisées à la fin de la période de référence de 12 mois consécutifs, effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles, déduction faite le cas échéant des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire et déjà comptabilisées.

S'ajoutent à la rémunération de base les éventuelles majorations dues au titre des heures supplémentaires.

En cas d'arrivée ou de départ, au cours de la période de référence, les heures accomplies au-delà de 35 heures hebdomadaires sont des heures supplémentaires. Dans ce cas, les semaines où la durée du travail est inférieure à 35 heures, le salaire est maintenu sur la base de 35 heures hebdomadaires.

Les coopératives fromagères pourront appliquer l'annualisation aux salariés sous contrat à durée déterminée et saisonniers.

Constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures par semaine calculée sur la durée du contrat si elle est inférieure à 12 mois.

En cas d'absence rémunérée, le temps non travaillé n'est pas récupérable et est valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent, heures supplémentaires comprises. Seules peuvent être récupérées les heures perdues par suite d'interruption collective du travail résultant de causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure ou d'inventaires ou encore de pont. Ainsi outre les absences rémunérées, ne sont pas récupérables de nombreuses autres absences telles les absences pour maladie ou celles liées à des congés prévus par les textes légaux ou conventionnels.

Article 5.2.3 | *Modulation*

Une même entreprise peut choisir d'appliquer des modalités différentes prévues aux articles 5.1, 5.2.1 et 5.2.2 de la présente annexe suivant ses domaines d'activités (ramassage, production, affinage, commercialisation, administratif).

Article 5.3 | Heures supplémentaires et contingent annuel

Article 5.3.1 | *Heures supplémentaires*

Selon les modalités d'organisation du temps de travail prévues aux articles 5.1, 5.2.1 et 5.2.2 de la présente convention (annexe) appliquées dans l'entreprise, constituent respectivement des heures supplémentaires :

- toutes les heures au-delà des 35 heures hebdomadaires en cas d'activité régulière ;
- toutes les heures au-delà de 35 heures hebdomadaires calculées sur un cycle de 4 semaines au plus ;

- toutes les heures excédant 1 607 heures sur la période de référence en cas d'annualisation.

Article 5.3.2 | *Contingent annuel*

L'employeur disposera, chaque année, au début de l'exercice social, d'un contingent d'heures supplémentaires fixé à 370 heures par salarié.

Les heures effectuées dans le cadre du contingent d'heures supplémentaires et celles le dépassant éventuellement donnent lieu au moins une fois par an à une consultation du CSE s'il existe.

Article 5.3.3 | *Repos compensateur de remplacement*

Après accord entre les parties, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé en tout ou partie, par un repos compensateur de remplacement équivalent.

La durée du repos compensateur de remplacement est fixée à :

- 1 heure 15 minutes de repos par heure effectuée pour les 8 premières heures supplémentaires, soit de la 36^e à la 43^e heure ;
- 1 heure 30 minutes de repos par heure effectuée pour les heures supplémentaires réalisées à partir de la 44^e heure.

Le repos compensateur de remplacement devra être pris dans un délai de 4 mois suivant la date à laquelle il a été acquis.

L'employeur informe le salarié du nombre d'heures de repos compensateur acquis dans un document annexé au bulletin de paie. Quand ce nombre atteint 7 heures, ce document comporte une mention notifiant l'ouverture du droit à repos.

Les heures supplémentaires prises sous forme du repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Les droits à repos compensateur peuvent être pris par demi-journée ou journée entière à des 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, en précisant la date et la durée du repos. Dans les 7 jours suivant la réception de la demande, l'employeur est tenu de faire connaître au salarié, soit son accord, soit, après consultation du CSE, s'il existe, le report de la demande et les raisons qui le motivent. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une nouvelle date à l'intérieur d'un délai maximal de 2 mois.

Article 5.3.4 | *Contrepartie obligatoire en repos*

Toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel de 370 heures donne droit à une contrepartie obligatoire en repos. Cette durée est fixée à :

- dans les entreprises de 20 salariés au maximum, toutes les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos de 50 % ;
- dans les entreprises de plus de 20 salariés, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos d'une durée égale à 100 %.

La contrepartie obligatoire en repos doit obligatoirement être prise dans un délai maximum de 2 mois suivant l'ouverture du droit.

L'employeur informe le salarié du nombre d'heures de contrepartie obligatoire en repos acquis dans un document annexé au bulletin de paie. Quand ce nombre atteint 7 heures, ce document comporte une mention notifiant l'ouverture du droit à repos.

Les droits à contrepartie obligatoire en repos peuvent être pris par demi-journée ou journée entière à des dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié.

En l'absence d'accord, la demande du bénéfice de la contrepartie obligatoire en repos doit être formulée par le salarié au moins 10 jours à l'avance, en précisant la date et la durée du repos. Dans les 7 jours suivant la réception de la demande, l'employeur est tenu de faire connaître au salarié, soit son accord, soit, après consultation du CSE, s'il existe, le report de la demande et les raisons qui le motivent. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une nouvelle date à l'intérieur d'un délai maximal de 2 mois.

Article 6 | Travail à temps partiel

Les salariés permanents effectuant un horaire à temps partiel sont régis par les dispositions des articles L. 3123-2 et suivants du code du travail.

Article 6.1 | Seuil minimum du temps partiel et organisation

Le seuil minimal du temps partiel est fixé à 7 heures hebdomadaire pour tous les salariés (ou équivalent mensuel).

Les salariés en dessous du minimum de 24 heures hebdomadaire ont leurs horaires regroupés en demi-journées régulières notamment pour favoriser le cumul d'emploi des salariés à temps partiel et comporter au minimum 2 heures.

L'employeur indique dans le contrat de travail la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit, il mentionne la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Le contrat détermine également les modalités selon lesquelles les horaires de travail sont communiqués par écrit au salarié.

Afin de tenir compte des exigences propres liées à l'activité de vente qui est conditionnée par des horaires précis d'afflux de clients, une journée pourra comporter une interruption de travail de plus de 2 heures sans que l'amplitude horaire totale de la journée de travail ne dépasse 13 heures.

Dans ce cas, une contrepartie sera prévue. Celle-ci est calculée sur une période de 12 mois, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise. Cette contrepartie s'élève à :

- 1 jour de repos supplémentaire jusqu'à 99 interruptions de plus de 2 heures ;
- 2 jours de repos supplémentaires entre 100 et 199 interruptions de plus de 2 heures ;
- 3 jours de repos supplémentaires au-delà de 199 interruptions de plus de 2 heures.

Ces repos peuvent être pris par demi-journée ou journée entière à des dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié.

Le repos devra être pris dans un délai de 4 mois suivant la date à laquelle il a été acquis.

Ces jours de repos sont rémunérés comme si le salarié avait effectivement travaillé.

Article 6.2 | Avenant temporaire complément d'heures

Il est possible de conclure des avenants au contrat de travail afin d'augmenter temporairement la durée de travail des salariés à temps partiel en contrat à durée déterminée ou indéterminée.

Le nombre d'avenants temporaires "complément d'heures" maximum est fixé à cinq par an et par salarié, hors cas de remplacement d'un salarié absent.

En cas d'augmentation d'activité, pérenne ou temporaire, une priorité sera donnée aux salariés à temps partiel.

Le recours à l'avenant temporaire "complément d'heures" est limité aux cas prévus pour la conclusion d'un contrat à durée déterminée.

Article 6.3 | Recours aux heures complémentaires

Article 6.3.1 | Délai de prévenance

Les salariés doivent être prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de 7 jours calendaires au moins avant la date à laquelle ce changement intervient. Ce délai sera réduit à 1 jour en cas de circonstances justifiées, par exemple l'absence inopinée d'un collègue.

Article 6.3.2 | Limites du recours

Les salariés embauchés à temps partiel pourront être amenés à effectuer des heures complémentaires dans la limite d'un tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat.

Cependant, la réalisation de ces heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié au niveau de la durée légale du travail.

Article 7 | Travail de nuit

Article 7.1 | Justification du recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit est justifié dans les entreprises relevant la présente annexe concernant les coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura. En effet, les contraintes inhérentes à l'activité de transformation fromagère, les exigences en termes de délai de mise en fabrication exigées par les cahiers des charges des différentes AOP du massif jurassien et le caractère périssable du lait peuvent rendre nécessaire une organisation du travail comportant des périodes de nuit. Sont concernées en particulier les activités de collecte (chauffeur-ramasseur) et de la production de fromages (fromager en second, aide-fromager) compte tenu du caractère périssable du lait, nécessitant dès la traite une collecte et une transformation rapides pour son utilisation et sa conservation.

Le recours au travail de nuit doit être exceptionnel et justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité fromagère. Celui-ci doit être fondé, dans la mesure du possible, sur le volontariat.

Article 7.2 | Travailleurs de nuit

Article 7.2.1 | Définition

Est un travailleur de nuit tout salarié qui accomplit :

- soit au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien au cours de la plage horaire comprise entre 20 heures et 5 heures ;
- soit au moins 270 heures au cours d'une période de 12 mois consécutifs à partir de la date d'entrée, dans la plage horaire comprise entre 20 heures et 5 heures. Pour les salariés qui ne sont pas soumis à l'horaire collectif, l'information relative à la mise en œuvre du travail de nuit précisera les modalités de suivi et de décompte des heures de nuit.

Pour apprécier la qualité ou non de travailleur de nuit au terme de la période des 12 mois consécutifs il sera fait un décompte des heures de nuit réalisées. À l'issue de cette période le salarié bénéficiera de repos ou de majoration.

Article 7.2.2 | Adaptation et limitation de la durée du travail effectif

Conformément aux articles L. 3121-4 et L. 3122-5 du code du travail, compte tenu de la spécificité des activités de collecte du lait, de transformation fromagère et des contreparties prévues, la durée quotidienne de travail des travailleurs de nuit pourra

être portée à 9 heures. Elle pourra toutefois être portée à 10 heures au maximum trois fois par semaine et 13 semaines par an, notamment pour faire face à des aléas.

La durée hebdomadaire est limitée à 46 heures sur une semaine donnée et 42 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Ces dispositions sont applicables pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, liées au caractère périssable du lait.

En cas d'application de ces dispositions, les entreprises appliqueront les modalités de l'article L. 3122-8 du code du travail.

Article 7.2.3 | Renforcement de la protection des travailleurs de nuit

Les entreprises porteront une attention particulière à l'amélioration des conditions des travailleurs de nuit et faciliteront l'articulation de leur activité professionnelle avec l'exercice des responsabilités familiales et sociales et leur fonction de représentation du personnel.

L'employeur prendra les dispositions adaptées pour assurer la sécurité des travailleurs de nuit appelés à travailler seuls sur un poste isolé, notamment en termes de moyen de communication.

Une attention particulière sera portée aux conditions de travail des femmes enceintes.

La salariée enceinte qui travaille de nuit est, à sa demande, affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse. La salariée ayant accouché bénéficie des mêmes dispositions jusqu'à la fin du congé postnatal.

Le médecin du travail peut également demander par écrit l'affectation temporaire à un poste de jour, s'il constate que le poste de nuit est incompatible avec son état. Dans ce cas, cette affectation peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de congé pour une durée n'excédant pas 1 mois.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée un autre poste, il doit l'informer par écrit des motifs empêchant le reclassement. Dans ce cas, le contrat de travail est suspendu jusqu'à la date de début du congé de maternité, mais la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération composée d'allocations journalières versées par la mutualité sociale agricole et d'un complément à la charge de l'employeur.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une priorité d'affectation pour les postes en journée.

Tout salarié affecté à un poste de nuit, souhaitant occuper ou reprendre un poste de jour, bénéficie d'une priorité pour les emplois de la même catégorie professionnelle ou équivalents.

Il en est de même pour tout salarié affecté à un poste de jour, candidat à un poste de nuit. À cet effet, l'employeur porte à la connaissance des salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel de santé préalablement à son affectation sur un poste de nuit. Il bénéficie également d'un suivi individuel régulier de son état de santé dont la périodicité est fixée par le médecin du travail.

L'inaptitude au poste de nuit constatée par le médecin du travail n'entraîne pas la rupture du contrat de travail. L'employeur s'engage à mettre en œuvre tous les moyens pour reclasser le salarié. En revanche, il y aura rupture du contrat de travail si l'employeur justifie par écrit l'impossibilité de reclassement dans un poste de jour, ou si

le salarié refuse le reclassement proposé, conformément aux dispositions de l'article L. 3122-11 du code du travail.

En cas de reclassement dans l'entreprise dans un poste de qualification inférieure accepté par le salarié, le salarié reconnu inapte au travail de nuit bénéficiera de la rémunération correspondant à cette nouvelle qualification.

La considération de sexe ne pourra être retenue par l'employeur pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit.

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier comme les autres salariés des actions de formation de l'entreprise relevant des dispositions légales et réglementaires.

Article 7.2.4 | *Repos pour travail de nuit*

Les heures de travail de nuit du travailleur de nuit comprises entre 20 heures et 5 heures du matin donnent droit à un repos attribué dans les conditions ci-dessous :

- de 270 à 399 heures de nuit donnent droit à 7 heures de repos par an ;
- de 400 à 649 heures de nuit donnent droit à 12 heures de repos par an ;
- de 650 à 899 heures de nuit donnent droit à 17 heures de repos par an ;
- de 900 à 1 150 heures de nuit donnent droit à 22 heures de repos par an ;
- au-delà de 1 150 heures de nuit donnent droit à 28 heures de repos par an.

Ces dispositions concernent uniquement les travailleurs de nuit tels que définis à l'article 7.2.1. Ce repos sera pris dans un délai de 1 an à partir de l'acquisition du droit.

Article 7.2.5 | *Pauses obligatoires*

Au cours du poste de nuit, d'une durée égale ou supérieure à 5 heures consécutives, les travailleurs de nuit bénéficient d'une pause de 20 minutes.

Article 7.3 | Travailleurs effectuant exceptionnellement des heures de nuit

Article 7.3.1 | *Définition*

Est considéré comme travailleur effectuant exceptionnellement des heures de nuit le salarié qui est amené à effectuer des heures comprises dans la plage horaire 20 heures – 5 heures mais qui ne remplit pas les conditions pour être travailleur de nuit définies à l'article 7.2.1 de la présente annexe.

Article 7.3.2 | *Repos*

Les heures de nuit du travailleur effectuant exceptionnellement du travail la nuit donnent droit à un repos. La durée de ce repos est fixée à 15 minutes de repos par heure effectuée dans la plage horaire 20 heures – 5 heures. Ce repos peut être remplacé par une majoration définie à l'article 8.6 après accord entre les parties. Ce repos sera pris dans un délai de 4 mois.

Chapitre III Salaires et accessoires du salaire

Les articles 8, 9 et 10 de la présente annexe ne concernent pas les, cadres-fromagers et maîtres-fromagers cadre-dirigeants relevant respectivement des coefficients, 380 et 400, pour lesquels les salaires et accessoires du salaire font l'objet de dispositions spécifiques dans l'article 11 "Salaire et accessoires du salaire des cadres-fromagers et maîtres-fromagers cadres-dirigeants".

Article 8 | *Modes de rémunération*

Article 8.1 | Salaire minimum

Les salariés employés par la coopérative devront percevoir au minimum la rémunération afférente au coefficient 200 à l'exclusion de certains contrats aidés ou en alter-

nance soumis à des dispositions légales spécifiques, notamment les contrats de professionnalisation, les contrats d'apprentissage.

Article 8.2 | Rémunération mensuelle

La rémunération sera fixée sur la base d'un taux horaire correspondant au coefficient défini par la classification des emplois définie au chapitre I^{er} de la présente annexe, multiplié par le nombre d'heures fixées au contrat de travail.

Grille des salaires en vigueur à compter du 1^{er} mai 2019

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures)
200	10,03	1 521,25
220	10,60	1 607,70
240	10,84	1 644,10
250	11,27	1 709,32
260	11,46	1 738,14
280	11,70	1 774,54
300	12,26	1 859,47

Article 8.3 | Majoration des heures supplémentaires

À défaut de repos compensateur de remplacement équivalent, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail sont majorées de :

- 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires soit de la 36^e à la 43^e heure de travail hebdomadaire ;
- 50 % à partir de la 9^e heure supplémentaire soit à partir la 44^e heure de travail hebdomadaire.

Article 8.4 | Majoration des heures complémentaires

Les heures complémentaires effectuées dans la limite d'un dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat donnent lieu à majoration de salaire de 10 %.

Chacune des heures complémentaires effectuées par le salarié au-delà d'un dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat et dans la limite d'un tiers de la même durée donne lieu à majoration de salaire de 25 %.

Article 8.5 | Heures effectuées dans le cadre de l'avenant temporaire complément d'heures

Les heures effectuées dans le cadre de l'avenant temporaire "complément d'heures" ne donnent pas lieu à majoration de salaire.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de l'avenant temporaire "complément d'heures" seront majorées de 25 %.

Article 8.6 | Majoration des heures de nuit

Pour les travailleurs effectuant exceptionnellement des heures de nuit définies à l'article 7.3 de la présente annexe, les heures de nuit comprises entre 20 heures et 5 heures ouvrent droit à une majoration de 25 %.

Pour les travailleurs de nuit, dans le cas où le seuil défini à l'article 7.2.1 de 270 heures par an est appliqué, la régularisation de la majoration s'effectuera à la fin de la période de référence de 12 mois.

Article 8.7 | Majoration des heures de dimanche et jours fériés

Les heures effectuées le dimanche et les jours fériés légaux sont majorées de 100 %. Lorsqu'un jour férié ordinaire est travaillé, les heures de travail accomplies sont majorées de 100 % du salaire de base.

Les salariés travaillant le 1^{er} mai ont droit, en plus de leur salaire habituel, à une majoration de 100 % du salaire de base.

Article 9 | Prime d'ancienneté

Article 9.1 | Définition

Une prime d'ancienneté assise sur le salaire contractuel de base et majoration éventuelle pour heures supplémentaires est attribuée. Toutes autres primes ou majorations diverses sont exclues de l'assiette de calcul. La prime est versée au taux suivant :

- 2 % après 5 ans ;
- 3 % après 7 ans ;
- 4 % après 9 ans ;
- 5 % après 15 ans.

Article 9.2 | Modalités de mise en œuvre de la prime d'ancienneté

Pour la détermination du taux de la prime d'ancienneté, l'ancienneté à prendre en compte s'entend des périodes de travail continu effectuées au sein d'une ou plusieurs coopératives entrant dans le champ d'application de la présente annexe.

Il reviendra au salarié, pour faire valoir cette reprise de la prime d'ancienneté, de présenter un certificat de travail attestant de son ancienneté dans chacune des coopératives.

Au-delà d'un mois d'interruption, aucune reprise de la prime d'ancienneté ne sera prise en compte.

Est considéré pour moitié comme temps de présence continue dans l'entreprise le congé parental d'éducation.

Article 10 | Prime de fin d'année

Une prime de fin d'année est accordée au salarié après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette prime est versée avec le salaire de décembre.

La période prise en compte pour le calcul de la prime débute le premier jour du mois suivant l'accomplissement d'une année d'ancienneté.

Par exemple, un salarié embauché dans l'entreprise au 1^{er} juillet de l'année n percevra au mois de décembre de l'année $N + 1$ une prime de fin d'année calculée sur la période du 1^{er} juillet $N + 1$ au 31 décembre $N + 1$.

La prime de fin d'année est égale à un douzième des rémunérations brutes perçues par le salarié au cours de l'année civile, à l'exclusion :

- de la rémunération liée aux heures supplémentaires et complémentaires ;
- de la prime de fin d'année et de toutes autres primes ou avantages pratiqués dans l'entreprise ayant le même caractère ou la même nature qu'elles qu'en soient la dénomination ou les modalités de répartition ;
- de la valeur des avantages en nature ;

- des indemnités complémentaires aux prestations du régime légal de sécurité sociale, sauf reconnaissance de l'origine professionnelle de la maladie ou de l'accident du travail.

Sur demande écrite expresse et motivée des salariés, le versement de la prime de fin d'année pourra être effectué mensuellement, trimestriellement ou semestriellement.

En cas de départ du salarié au cours de l'année civile considérée, la prime de fin d'année est calculée au prorata du temps de présence effective.

Article 11 | Salaire et accessoires du salaire des cadres-fromagers, maîtres-fromagers cadres-dirigeants

Article 11.1 | Salaire minimum et rémunération mensuelle

Cet article concerne, les cadres-fromagers au coefficient 380 ainsi que les maîtres-fromagers cadres-dirigeants au coefficient 400.

Article 11.2 | Cadres-fromagers

Les cadres-fromagers devront percevoir au minimum la rémunération afférente au coefficient 380.

Grille de salaire en vigueur à compter du 1^{er} mai 2019

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures)
380	17,60	2 669,39

La rémunération des cadres-fromagers pourra être fixée selon l'une des modalités suivantes :

- la rémunération sera uniquement constituée d'un salaire fixe ;
- la rémunération sera composée d'une part fixe et d'une part variable ;
- le montant de la part fixe ainsi que le taux et l'assiette de la part variable seront déterminés contractuellement et mentionnés dans le contrat de travail.

Article 11.3 | Maîtres-fromagers cadres-dirigeants

La rémunération brute annuelle globale du maître-fromager cadre-dirigeant, coefficient 400, devra être supérieure ou égale au plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur.

La rémunération brute annuelle globale comprend l'ensemble des modalités de rémunération inscrites au contrat de travail à savoir trois modalités possibles :

- une rémunération uniquement composée d'un salaire fixe ;
- une rémunération composée d'une part fixe et d'une part variable ;
- une rémunération composée uniquement d'un pourcentage.

L'assiette de la part variable et du pourcentage sera déterminée contractuellement et mentionnée dans le contrat de travail. Le taux de la part variable et le pourcentage seront également précisés dans le contrat de travail.

Article 11.4 | Majoration des heures supplémentaires

La majoration des heures supplémentaires ne concerne pas les maître-fromagers cadres-dirigeants.

Les cadres-fromagers bénéficient des modalités suivantes :

À défaut de repos compensateur de remplacement équivalent, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail sont majorées de :

- 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires soit de la 36^e à la 43^e heure de travail hebdomadaire ;
- 50 % à partir de la 9^e heure supplémentaire soit à partir de la 44^e heure de travail hebdomadaire.

Chapitre IV Rupture du contrat de travail

Article 12 | *Préavis en cas de licenciement ou de démission*

Le licenciement ou la démission doit être notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en respectant les préavis suivants :

- le préavis à respecter pour le licenciement d'un salarié non-cadre est fixé à 1 mois si l'ancienneté de ce salarié dans l'entreprise est supérieure à 6 mois et inférieure à 2 années ;
- le préavis à respecter pour le licenciement d'un salarié non-cadre est fixé à 2 mois si l'ancienneté de ce salarié dans l'entreprise est égale ou supérieure à 2 années ;
- le préavis à respecter pour le licenciement d'un salarié relevant de la catégorie des cadres est fixé à 2 mois si l'ancienneté de ce salarié dans l'entreprise est inférieure à 2 années ;
- le préavis à respecter pour le licenciement d'un salarié relevant de la catégorie des cadres est fixé à 4 mois si l'ancienneté de ce salarié dans l'entreprise est égale ou supérieure à 2 années ;
- le préavis en cas de démission d'un salarié non-cadre est fixé à 1 mois ;
- le préavis en cas de démission d'un salarié relevant de la catégorie des cadres est fixé à 4 mois.

Chapitre V Dispositions en vue de favoriser un maintien du dialogue social en région

Article 13 | *Dispositions en vue de favoriser un maintien du dialogue social en région*

Les parties signataires rappellent que les dispositions de la présente annexe X pourront être révisées par avenant conformément aux dispositions légales en vigueur. Seules les organisations syndicales de salariés et d'employeurs reconnues représentatives dans le champ de la CCNCL pourront signer ces éventuels avenants.

Les parties signataires soulignent leur volonté de contribuer au maintien et au développement d'un dialogue social constructif au niveau régional, soit au plus près du terrain. À cet effet, les réunions de la CPPNI de la coopération laitière, dont l'ordre du jour portera sur l'annexe X définie au présent accord, auront lieu en région. Ces réunions pourront se tenir selon les usages en vigueur en région. Elles auront lieu au moins une fois par an notamment sur les salaires minima conventionnels définis au chapitre III de la présente annexe.

Lors de ces réunions, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans le champ de la CCNCL organiseront leur représentation dans les conditions suivantes :

- pour le collège salarié, un représentant régional de chaque organisation syndicale représentative pouvant être assisté d'un salarié de fruitière fromagère, adhérent de son organisation syndicale.

Les salariés des coopératives fruitières fromagères, désignés par leur organisation syndicale pour participer aux réunions de la CPPNI, dont l'ordre du jour portera sur l'annexe X, bénéficieront d'une autorisation d'absence de leur employeur après l'avoir prévenu au moins 10 jours à l'avance.

Les frais de déplacement seront directement remboursés aux intéressés présents par la partie employeur, à raison d'un salarié pour chacune des organisations syndicales représentatives, sur la base de l'indemnité kilométrique retenue par le barème de l'administration fiscale sur la base d'un véhicule de 5 CV et jusqu'à 5 000 km ;

- pour le collège employeurs, un nombre de représentants régionaux (dont la FRCL du massif jurassien) au plus égal à celui du collège des salariés. »

Article 3 | Durée. Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 4 | Dispositions temporaires

Les dispositions du présent accord (dont son titre II) entreront en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

En conséquence, les coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (anciennement visées par l'IDCC 8435) disposeront d'un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord pour se mettre progressivement en conformité avec les dispositions de la CCNCL (IDCC 7004).

À l'issue de ce délai, l'ensemble des dispositions de la CCNCL, dont l'annexe X prévue par le présent accord, s'appliqueront aux coopératives fruitières visées par le présent accord et les dispositions de la convention collective des coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435) cesseront de produire leurs effets.

Pendant ce délai de transition, l'ensemble des dispositions de la convention collective des coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435) continueront de s'appliquer.

Les partenaires sociaux de la convention collective des coopératives fruitières se réuniront pour :

- définir le calendrier de mise en conformité progressive avec les dispositions de la CCNCL ;
- étudier les modalités d'un maintien des dispositions du chapitre IX de la convention collective (IDCC 8435) ;
- fixer, dans le délai maximum de 5 ans, prévu au présent article une date d'application de l'ensemble des dispositions de la CCNCL (IDCC 7004) dont l'annexe X, aux coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura.

Article 5 | Mise à jour des dispositions conventionnelles par avenant technique

Les dispositions de l'article 1^{er} de la convention collective nationale des coopératives laitières (IDCC 7004) seront mises à jour par avenant technique.

Le titre II du présent accord sera inséré à la suite de l'annexe IX de la convention collective nationale des coopératives laitières (IDCC 7004).

Article 6 | Révision et dénonciation

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

En cas de demande de révision, celle-ci sera accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser et notifiée à l'ensemble des organisations représentatives.

Article 7 | Dépôt et demande d'extension

Les parties signataires procèdent au dépôt et à la demande d'extension du présent accord et de l'avenant technique en résultant. Le présent accord sera déposé auprès de la Direccte Bourgogne-Franche-Comté et l'avenant technique en résultant auprès de la Direccte Île-de-France.

Fait à Morre, le 11 mars 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9341** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES
(HÉRAULT)
(28 FÉVRIER 1952)**

(Étendue par arrêté du 17 juillet 1954,
Journal officiel du 30 juillet 1954)

Avenant n° 9 du 17 décembre 2020

NOR : AGRS2197064M

IDCC : 9341

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitations agricoles de l'Hérault ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de l'Hérault,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat SGA CFDT de l'Hérault ;

Syndicat national FNAF CGT ;

Syndicat CFTC-Agri du golfe du Lion ;

Syndicat SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Après l'examen des résultats obtenus par le régime frais de santé des salariés agricoles non-cadres de l'Hérault, les partenaires sociaux ont décidé de faire évoluer le tarif de la base obligatoire.

Article 1^{er} | Modifications

L'accord départemental du 9 juillet 2009 instaurant un régime d'assurance complémentaire frais de santé au bénéfice des salariés agricoles non-cadres de l'Hérault est modifié comme suit à compter du 1^{er} janvier 2021.

L'article 8.1 « Taux de cotisations et répartition » est modifié comme suit :

« La cotisation mensuelle du présent régime de base est d'un montant de 30,70 €. »

Article 2 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur pour l'ensemble des entreprises adhérentes et des salariés compris dans le champ d'application de l'accord au 1^{er} janvier 2021.

Article 3 | Dépôt et extension

Le présent avenant dont les signataires demandent l'extension sera déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Lattes, le 17 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif départemental

**ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ DES SALARIÉS
NON CADRES DES EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE
DE SEINE-MARITIME, DES EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES
DE HAUTE-NORMANDIE ET DES EXPLOITATIONS HORTICOLES
ET PÉPINIÈRES DE L'ORNE**

(Seine-Maritime, Haute-Normandie, Orne)

(22 septembre 2009)

(Étendu par arrêté du 8 novembre 2010,

Journal officiel du 17 novembre 2010)

Avenant n° 6 du 22 septembre 2020

NOR : AGRS2197063M

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

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériels agricoles de Seine-Maritime ;

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles de Seine-Maritime ;

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Orne ;

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Eure,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes Force ouvrière FGTA FO ;

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri ;

Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière CGT de Normandie ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Pour se mettre en conformité avec la nouvelle réglementation relative aux contrats responsables à la suite des modifications introduites par l'article 51 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 et par le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements du tableau des garanties santé.

Par ailleurs, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant 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 avenant 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^{er}

Le tableau de garanties de l'annexe I est modifié comme suit :

« Annexe I Tableau garanties complémentaire santé

Les prestations du présent contrat respectent l'ensemble des obligations liées aux contrats solidaires et responsables.

Aussi, il ne prend pas en charge les pénalités appliquées en cas de non-respect du parcours de soins (majoration du ticket modérateur et dépassements d'honoraires autorisés), de même que la participation forfaitaire et les franchises médicales mentionnées à l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale.

Il répond également aux exigences de prise en charge mentionnées aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale : prise en charge du ticket modérateur (sauf cures thermales, médicaments à service médical rendu faible ou modéré et médicaments homéopathiques), du forfait "actes lourds", du forfait journalier hospitalier et des paniers de soins 100 % santé en optique, dentaire et audiologie et respect des règles sur les dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM/OPTAM-CO) ainsi que, en dehors des paniers de soins 100 % santé, des planchers et plafonds pour les frais d'optiques et du plafond pour les aides auditives.

(Voir page suivante.)

Nature des frais	Remboursement du régime de base	Remboursement complémentaire SOCLE	Remboursement total Régime de base inclus
SOINS COURANTS			
Honoraires médicaux (y compris actes techniques et téléconsultation) :			
- Honoraires des médecins généralistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	150 % BR	220 % BR
- Honoraires des médecins généralistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	130 % BR	200 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	150 % BR	220 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	130 % BR	200 % BR
Honoraires paramédicaux :	60 % BR	40 % BR	100 % BR
Sages femmes	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Analyses, et examens de laboratoire ⁽²⁾	de 60 % à 100 % BR	de 0 % à 40 % BR	100 % BR
Radiologie, électroradiographie, imagerie médicale et ostéodensitométrie ⁽²⁾	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Actes de prévention ⁽³⁾	de 35 % à 70 % BR	30 % à 65 % BR	100 % BR
Honoraires de médecines douces : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, sophrologie	-	30€/3 fois/an/bénéficiaire	30€/3 fois/an/bénéficiaire
Médicaments :			
- Médicaments à service médical rendu "majeur ou important"	65 % BR	35 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "modéré"	30 % BR	70 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "faible"	15 % BR	85 % BR	100 % BR
Matériel médical :			
- Fournitures médicales, pansements	60 % BR	40 % BR	100 % BR
- Gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses	60 % BR ou 100 % BR	0 % ou 40 % BR	100 % BR
HOSPITALISATION			
Frais de séjour	80 % ou 100 % BR	0 % ou 20 % BR	100 % BR
Honoraires :			
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80 % ou 100 % BR	175 % ou 155 % BR	255 % BR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80 % ou 100 % BR	120 % ou 100 % BR	200 % BR
- Forfait actes lourds ⁽⁴⁾	-	100 % FR	100 % FR
Forfait journalier hospitalier ⁽⁵⁾	-	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière y compris en ambulatoire	-	30€/jour/bénéficiaire	30€/jour/bénéficiaire
Lit d'accompagnement pour enfant de moins de 16 ans (par jour/bénéficiaire dans la limite de 60 jours/an)	-	25€/jour limité à 60 jours par an	25€/jour limité à 60 jours par an
Forfait maternité (dans la limite des frais engagés)	-	1/3PMSS	1/3PMSS
OPTIQUE			
Équipement : 2 verres + monture	1 équipement par bénéficiaire et pour 2 ans ⁽⁶⁾		
Équipements 100% santé (Classe A) ⁽⁷⁾ :			
- Monture	60% BR	Frais réels - RO	Frais réels
- Verre	60% BR	Frais réels - RO	Frais réels
-Suppléments optiques et prestations associés aux équipements 100% Santé	60% BR	Frais réels - RO	Frais réels
Autres équipements (Classe B) :			
- Monture	60% BR	100€ - RO	100€
- Verre simple ⁽⁸⁾	60% BR	135€ - RO	135€
- Verre complexe ⁽⁸⁾	60% BR	180€ - RO	180€
- Verre très complexe ⁽⁸⁾	60% BR	230€ - RO	230€
Prestation d'adaptation de la prescription pour des verres de Classe B ⁽⁷⁾	60% BR	Frais réels - RO	Frais réels
Supplément pour verre avec filtre ⁽⁷⁾	60% BR	Frais réels - RO	Frais réels
Lentilles remboursées par le régime de base	60 % BR	390 % BR+250€/an/bénéficiaire	450 % BR +250€/an/bénéficiaire
Lentilles non remboursées par le régime de base	-	250€/an/bénéficiaire	250€/an/bénéficiaire
DENTAIRE			
Soins et prothèses 100% Santé ⁽⁷⁾⁽⁹⁾			
Soins (hors 100% Santé)	70 % BR	130 % BR	200 % BR
Inlay Onlay (hors 100% Santé) ⁽¹⁰⁾	70 % BR	55 % BR	125 % BR
Prothèses (hors 100% Santé) :			
- inlays core à honoraires maîtrisés ou libres ⁽¹⁰⁾	70 % BR	55 % BR	125 % BR
- prothèses à honoraires maîtrisés ⁽¹⁰⁾	70 % BR	140 % BR+crédit de 300€/an/bénéficiaire	210 % BR+crédit de 300€/an/bénéficiaire
- prothèses à honoraires libres	70 % BR	140 % BR+crédit de 300€/an/bénéficiaire	210 % BR+crédit de 300€/an/bénéficiaire
Orthodontie remboursée par le régime de base	70 % ou 100 % BR	200 % BR ou 230 % BR	300 % BR
AIDES AUDITIVES (11)			
Équipements 100% Santé (Classe I) à compter du 1er janvier 2020 ⁽⁷⁾	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base jusqu'à 20 ans inclus ou sans condition d'âge pour les personnes atteintes de cécité	60 % BR	1700€-RO	1700€
Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base à partir de 21 ans	60 % BR	170 % BR + 175€/an/bénéficiaire/oreille	230 % BR + 175€/an/bénéficiaire/oreille
CURES THERMALES			
Frais remboursés par le régime de base : honoraires médicaux ⁽¹⁾ , transport, hébergement, surveillance	65 % ou 70 % BR	35 % ou 30 % BR	100 % BR
DIVERS			
Transports remboursés par le régime de base	65 % ou 100 % BR	35 % ou 0 % BR	100 % BR

BR : base de remboursement.

RO : régime obligatoire.

FR : frais réels.

(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L.871-1 du Code de la Sécurité sociale (OPTAM / OPTAM Co). Pour les médecins non conventionnés, remboursement sur la base du tarif d'autorité.

Les actes techniques réalisés par des médecins sont remboursés comme des honoraires de médecins spécialistes, "

(2) Les actes réalisés par des médecins sont remboursés comme des honoraires de médecins spécialistes. Se référer au poste soins courants "honoraires médicaux - Honoraires des médecins spécialistes".

(3) Tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (cf. liste annexée ci-dessous à la date du 18.11.2014) : détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ; ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ; scellement des sillons avant 14 ans ; dépistage Hépatite B ; bilan du langage avant 14 ans ; dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ; vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoque, selon âge).

(4) Forfait actes lourds : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire. Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur ou égal à 120€ (ou dont le coefficient est supérieur ou égal à 60).

(5) Forfait journalier hospitalier : sont exclus les établissements médico-sociaux.

(6) 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 2 ans après la dernière facturation d'un équipement (respectivement une monture et deux verres). La période de prise en charge de 2 ans est réduite à un an pour les enfants de moins de 16 ans et les personnes dont la vue évolue dans les conditions prévues par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge des dispositifs d'optique médicale et hors cas de renouvellement anticipé prévus par cet arrêté.

(7) Tels que définis par les textes réglementaires en vigueur. Les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent pas être supérieurs aux prix limites de vente fixés par la réglementation et aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire en vigueur.

(8) Verres Classe B : Ensemble des verres appartenant à une autre classe que celles à prise en charge renforcée (dit Equipements 100% Santé), quelle que soit la nature du verre (unifocal, multifocal, progressif, sphérique ou sphéro-cylindrique, neutre) et la correction.

Verres simples Classe B :

- verres unifocaux sphériques avec sphère comprise entre -6 et + 6 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et dont le cylindre \leq +4 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) \leq 6 dioptries
- verres neutres

Verres complexes Classe B

- verres unifocaux sphériques avec sphère hors zone de -6 à + 6 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et cylindre $>$ +4 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère $<$ -6 dioptries et cylindre \geq 0,25 dioptrie
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) $>$ 6 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphériques avec sphère comprise entre -4 et +4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre \leq +4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) \leq 8 dioptries

Verres très complexes Classe B

- verres multifocaux ou progressifs sphériques avec sphère hors zone de -4 à +4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre $>$ +4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère $<$ -8 dioptries et cylindre \geq 0,25 dioptrie
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère positive et S $>$ 8 dioptries"

(9) La mise en place du 100% Santé pour les prothèses dentaires est progressive entre 2020 et 2021. Certaines prothèses qui intégreront le panier 100% Santé au 1er janvier 2021 seront prises en charge au titre des prothèses hors 100% Santé au cours de l'année 2020.

(10) Les honoraires des dentistes seront progressivement plafonnés pour les soins et les prothèses à honoraires maîtrisés entre 2020 et 2022. Dans ce cas, les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent être supérieurs aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire dès lors qu'ils ont pris effet.

(11) A compter du 1er janvier 2021, prise en charge d'une aide auditive par oreille tous les 4 ans suivant la date de facturation de l'aide auditive précédente. Pour les équipements de Classe II, remboursement dans la limite de 1700 € / appareil (remboursement du régime obligatoire inclus). Le remboursement comprend la prestation d'adaptation et de suivi.

En cas d'exonération du ticket modérateur (ALD et autres cas), la prise en charge du régime obligatoire augmente et la part correspondant au ticket modérateur est déduite du remboursement complémentaire. Le total des remboursements (régime de base + régime complémentaire) est inchangé.

Article 2

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions arrêtées au présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} janvier 2020.

Article 3

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires demandent, sans délai, l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité territoriale de Seine-Maritime de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Normandie.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres articles et conditions de l'accord du 22 septembre 2009.

Fait à Bois-Guillaume, le 22 septembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8216** | **EXPLOITATIONS VITICOLES**

(Champagne délimitée)

(2 juillet 1969)

(Étendue par arrêté du 25 février 1972,

Journal officiel du 19 mars 1972)

Avenant n° 217 du 16 février 2021

NOR : AGRS2197061M

IDCC : 8216

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

Syndicat général des vignerons de la Champagne, déléguant ses pouvoirs en la circonstance à sa délégation des employeurs ;

Fédérations départementales des CUMA viticoles de l'Aisne, de l'Aube et de la Marne, déléguant ses pouvoirs en la circonstance à la délégation des employeurs du syndicat général des vignerons de la Champagne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération générale agro-alimentaire CFDT ;

SNCEA CFE-CGC ;

Syndicat CFTC agriculture,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de modifier le barème indicatif pour la rémunération du travail à la tâche afin de l'adapter aux pratiques viticoles.

En conséquence, la convention collective est modifiée comme suit :

Article 1^{er}

Le barème indicatif de référence pour la rémunération du travail à la tâche, annexé à l'article 15 *bis* est remplacé par le document intitulé « Barème indicatif » annexé au présent avenant.

Article 2

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche des exploitations viticoles de la Champagne délimitée. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de 50 salariés et de 50 salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

Article 3

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} novembre 2021 et sera déposé à l'unité territoriale de la Marne de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région Grand Est.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé auprès de l'unité départementale de la Marne de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région Grand Est.

Il n'est pas dérogé autrement aux dispositions de l'article 15 *bis*.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 16 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Barème indicatif

Évaluation du temps normalement nécessaire pour effectuer les roies dans la culture de la vigne pour 1 000 pieds.

DETAIL DU TRAVAIL DES ROIES A TACHE	TAILLE GUYOT DOUBLE OU VALLEE MARNE	TAILLE GUYOT SIMPLE OU CORDON DE ROYAT	TAILLE CHABLIS
1 - PRÉ-TAILLAGE	1	1	1
2 - TAILLE			
A – TAILLE APRES PRE-TAILLAGE			
1 - en dessous du fil releveur			
En une seule opération			
-Emondage des pieds, taille, coupage et débardage des charpentes, brûlage ou préparation au broyage, élimination des bois américains	15	15	18,5
En deux opérations :			
- Emondage des pieds, coupages et débardage des charpentes, élimination des bois américains	16,5	16,5	20
- Taille et brûlage ou préparation au broyage			
2 – du fil releveur (pour les vignes ayant un fil guide supérieur, en dessous du fil guide)			
En une seule opération émondage des pieds, taille, coupage et débardage des charpentes, brûlage ou préparation au broyage, élimination des bois américains	19	19	22,5
En deux opérations :			
- Emondage des pieds, coupage et débardage des charpentes, élimination des bois américains	20,50	20,50	23,5
- Taille et brûlage ou préparation au broyage			
B – TAILLE SANS PRE-TAILLAGE AVEC BRULAGE DES BOIS OU PREPARATION AU BROYAGE			
1 – Taille en une seule opération :			
- Emondage des pieds, taille, coupage et brûlage des charpentes ou préparation au broyage, élimination des bois américains	20,50	20,50	25
2 – Taille en deux opérations :			
- Emondage des pieds, coupage et brûlage des charpentes, élimination des bois américains	21,50	21,50	27
- Taille et brûlage ou préparation au broyage			
C – TAILLE SANS PRE-TAILLAGE AVEC SARMENTS A TERRE			
1 – Taille en une seule opération			
- Emondage des pieds, taille, coupage, sortie et brûlage des charpentes au bas de la vigne, élimination des bois américains, sarments à terre	21,50	21,50	26
2 – Taille en deux opérations :			
- Emondage des pieds et des charpentes, élimination des bois américains	23	22,50	28
- Taille, sortie et brûlage des charpentes au bas de la vigne, sarments à terre			
3- TAILLE ET TIRAGE DES BOIS SEPRE			
A - TAILLE SANS TIRAGE DES BOIS			
En une seule opération	10	10	13,5
-Emondage des pieds, taille, coupage des charpentes, élimination des bois américains			
En deux opérations			
-Emondage des pieds, coupage des charpentes, élimination des bois américains	11,5	11,5	15
-Taille finale			
B – TIRAGE DES BOIS			
1. Après pré-taillage en dessous du fil releveur	6	6	6
-Tirage des bois et des charpentes pour préparation au broyage ou brûlage			
2. Après pré-taillage au-dessus du fil releveur	9	9	9
-Tirage des bois et des charpentes pour préparation au broyage ou brûlage			
3. Sans pré-taillage	10,5	10,5	10,5
- Tirage des bois et des charpentes pour préparation au broyage ou brûlage			
4. Sorties des charpentes au pied de la vigne	1	1	1,5
4A- ATTACHAGE MANUEL DES CHARPENTES, y compris tension des fils	6	5	8
4B- ATTACHAGE ELECTRIQUE DES CHARPENTES, y compris tension des fils	3,5	2,75	4,50
5 - ÉBOURGEONNAGE après la taille des charpentes, pieds et bois américains	4,5	4,5	4,5
6 - BAISSER LES FILS	0,5	0,5	0,5
7 - RELEVAGE DES FILS avec tension			
1 ^{er} temps	1	1	1
2 ^{ème} temps	2,5	2,5	2,5
8 - LIAGE DES PIEDS	2,5	2,5	2,5

9 - RELEVAGE DES FILS DE PIEDS avec pose des agrafes	2	2	2
10 - PALISSAGE			
A – des pieds, pose des agrafes, pousse entre fils, élimination des bois américains	8	8	7
B – des pieds, pose des agrafes, pousse entre fils, suppression des ailerons à la main et élimination des bois américains	9	9	8
11 - ROGNAGE à la cisaille			
1 ^{er} rognage dessus	1,5	1,5	1,5
2 ^{ème} rognage dessus et côtés	5	5	4
3 ^{ème} rognage dessus et côtés	5	5	4
12 – FINITION A LA CISAILLE après rognage mécanique dessus et faces	2,5	2,5	2,5
13 – EFFEUILLAGES D'UNE FACE	3	3	3
14 – RAMASSAGE DES AGRAFES	1	1	1
TOTAL			

REMARQUES :

Ces temps s'entendent pour des vignes taillées réglementairement et selon les usages champenois sur des installations en bon état.
Postes 5 et 10 : EBOURGEONNAGE ET PALISSAGE : attention à ne pas confier en tâche un nombre trop important de pieds pour les travaux d'ébourgeonnage et palissage afin que le travail puisse être exécuté correctement et dans les délais impartis.

Convention collective nationale

IDCC : 7024 | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Avenant n° 2 du 18 mai 2021

NOR : AGRS2197057M

IDCC : 7024

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

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles FNSEA ;

Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole FNCUMA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'objectif de cet avenant est de tenir compte des observations et des réserves émises lors de l'extension du texte pour obtenir une convention collective nationale juridiquement totalement valide.

Dans la mesure où la présente convention a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 1^{er} | Modification des articles de la convention collective nationale production agricole et CUMA

Article 1.1 | Modification de l'article 1.1 « Champ d'application professionnel et territorial »

« La présente convention est applicable sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements, régions et collectivités d'outre-mer sous réserve de l'application du 3^e alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail et à l'exception de Wallis-et-Futuna et de la Polynésie française) aux exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1, 1^o du code rural (à l'exception des centres équestres, des entraîneurs de chevaux de course, des champs de courses et des parcs zoologiques) et 4^o du code rural (à l'exception de la conchyliculture) ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole. »

Article 1.2 | Modification de l'article 1.4.2 « Négociations territoriales et/ou professionnelles »

« 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 production agricole et à la branche CUMA (accords de branches et interbranche agricole). Ces dispositions territoriales et/ou professionnelles ne peuvent être que plus favorables à celles contenues dans la présente convention.

Ces négociations se tiennent en commissions mixtes paritaires ou commissions paritaires.

Elles sont composées des représentants désignés par les organisations syndicales et par les organisations d'employeurs reconnues représentatives au niveau national par arrêté ministériel.

Le rôle dévolu à l'administration (ministère de l'agriculture ou DREETS) dans le cadre de l'animation des commissions mixtes paritaires doit être tenu et maintenu. »

Article 1.3 | Modification de l'article 5.1.3 « Salaire des jeunes salariés » (dernier alinéa)

« À l'issue d'une période de 6 mois, à égalité de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent, les jeunes salariés percevront le même salaire que les adultes. »

Article 1.4 | Modification de l'article 10.1.5 « Congés divers »

« Les salariés peuvent bénéficier, sous conditions fixées par la loi, de divers congés dont : le congé sabbatique, le congé pour création d'entreprise, le congé de formation économique, sociale ou syndicale, le congé formation du conseiller du salarié, le congé de formation du conseiller prud'homme, le congé de mobilité volontaire sécurisé. »

Article 2

Création d'une annexe 3 « Accord national agricole du 7 juin 2017 instituant la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dite CPPNI » (jointe en annexe).

Article 3 | Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4 | Dépôt et extension de la convention

Il appartient au secrétariat de la CPPNI d'effectuer les formalités d'usage en vue du dépôt et de la demande d'extension du présent avenant conformément aux textes en vigueur.

Fait à Paris, le 18 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 3 Accord national agricole du 7 juin 2017 instituant une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation production agricole et CUMA

D'une part,

- La Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FNSEA)
- La Fédération Nationale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole (FNCUMA)

Et d'autre part,

- La Fédération Générale Agroalimentaire CFDT
- La Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière CGT
- La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation et des secteurs connexes FO 
- La Fédération CFTC de l'Agriculture 
- Le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles CFE/CGC 

Préambule : Conformément à la loi et à l'accord d'objectifs interbranche agricole du 15 novembre 2016, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles citées ci-dessus décident de mettre en place une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI), commune à la branche Production Agricole et à la branche CUMA.


Article 1 : Champ d'application

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements et régions d'Outre-Mer), aux exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L 722-1, 1° (à l'exception de la conchyliculture, des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques), et aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Article 2 : Composition de la CPPNI

La CPPNI est constituée des organisations syndicales de salariés et professionnelles représentatives au niveau national dans le champ défini à l'article 1 de cet accord.

Il appartient à chaque organisation visée à l'alinéa 1 de composer sa délégation comme elle l'entend. Cependant, la prise en charge financière des participants aux réunions de la CPPNI est assurée dans le cadre de l'AFNCA et selon les règles établies par l'accord national modifié relatif au financement de la négociation collective en agriculture de 1992.

L'adresse postale de la CPPNI est : 11 rue de la Baume – 75008 Paris. 

L'adresse numérique est : secretariat@CPPNI-PA-CUMA.fr

Le secrétariat est assuré par l'organisation professionnelle chargée du secrétariat de l'AFNCA.

Article 3 : Missions de la CPPNI

Trois types de missions sont dévolues à la CPPNI :

Article 3.1 – Missions de négociation

La CPPNI est avant tout l'instance de négociation collective pour la branche Production agricole et pour la branche CUMA.

Doivent être abordés, au minimum, selon la périodicité fixée par la loi, les thèmes suivants :

- Les salaires minima,
- Les classifications,
- La protection sociale complémentaire,
- La mutualisation des fonds de la formation professionnelle,
- La prévention de la pénibilité,
- L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Toute organisation représentative dans le champ défini à l'article 1 peut demander l'ouverture d'une négociation que ce soit sur un des thèmes obligatoires ou sur tout thème de son choix. Elle doit saisir le secrétariat de la CPPNI pour qu'il fixe ce thème à l'ordre du jour de la prochaine CPPNI.

Conformément à l'accord d'objectifs du 15 novembre 2016, pour faciliter le déroulement de la négociation, les organisations professionnelles s'engagent à communiquer les documents préparatoires au moins 5 jours ouvrés avant la tenue des réunions paritaires.

Dans le cadre des négociations menées dans la branche production agricole et/ou dans la branche CUMA, la CPPNI peut solliciter les organisations syndicales de salariés et professionnels agricoles représentatives dans le champ considéré pour accompagner la mise en place et le fonctionnement des commissions paritaires ou mixtes paritaires territoriales et/ou professionnelles.

La CPPNI peut être également sollicitée pour apporter des précisions sur l'interprétation des accords ainsi conclus.

Article 3.2 – Missions d'intérêt général

La CCPNI se voit confier par la loi trois missions d'intérêt général :

- Représenter la branche Production Agricole et la branche CUMA dans l'appui des entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics,
- Exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi,
- Etablir un rapport annuel d'activité à verser dans la base de données nationales visée à l'article L.2231-5-1 du code du travail.

La CPPNI peut s'appuyer sur les instances paritaires agricoles existantes remplissant déjà ces fonctions.

Par exemple, afin d'exercer un rôle de veille sur l'emploi et les conditions de travail, la CPPNI peut solliciter la CPNE et la CPNACTA.

Par ailleurs, dans le rapport annuel d'activités que la CPPNI établit, un bilan des accords territoriaux et/ou professionnels et d'entreprise y compris les accords-types conclus dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, avec en particulier l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, doit être notamment effectué. Elle formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Article 3.3. – Mission d'observatoire paritaire de la négociation collective

La CPPNI exerce une mission de suivi de la négociation collective menée dans la branche production agricole et dans la branche CUMA : accords territoriaux et/ou professionnels, accord d'entreprise, accord d'entreprise type avec une attention particulière pour les accords d'entreprise conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative. En plus du rapport annuel d'activité, elle réalise un bilan régulier des salaires et des rémunérations.

Pour ce faire, les entreprises et exploitations agricoles et le secrétariat des commissions mixtes ou paritaires sont tenues de transmettre les accords conclus à la CPPNI par voie dématérialisée à l'adresse indiquée à l'article 2.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis. Cet accusé ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords en particulier quant aux formalités de dépôt et de publicité applicables.

Article 4 : Fonctionnement de la CPPNI

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an.

Le calendrier des réunions est fixé en deux temps : au plus tard, lors de la réunion en septembre pour les réunions de janvier à juillet de l'année suivante et lors de la réunion d'avril pour les réunions de septembre à décembre de l'année en cours.

L'ordre du jour des réunions de la CPPNI est précisé de réunion en réunion afin de s'ajuster au mieux aux attentes et besoins de la branche Production Agricole et de la branche CUMA.

Les convocations sont envoyées au moins quinze jours avant la réunion.

Lorsque la CPPNI siège en tant que commission de négociation, les règles de validité des accords collectifs sont applicables.

Lorsque la CPPNI se prononce pour interpréter les termes de la convention collective nationale, la CPPNI ne siège qu'avec des représentants des organisations signataires ou adhérentes du présent accord.

En dehors de ces cas, si besoin est, la CPPNI se prononce à la majorité des organisations présentes ou représentées.

Article 5 – Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à la date de sa signature.

Article 6 – Suivi, dénonciation, révision

Dans le cadre du suivi du présent accord, un état des lieux de son application est régulièrement effectué par les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles signataires.

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions légalement prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du Code du travail.

Article 6 – Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 7 juin 2017

Accord collectif

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE EN AGRICULTURE
DES SALARIÉS NON CADRES
(Ain, Doubs, Franche-Comté, Jura)**

Avenant n° 13 du 5 février 2021

(Ain, Doubs, Franche-Comté, Jura)

NOR : AGRS2197062M

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

Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles de Bourgogne-Franche-Comté FRSEA ;

Fédération régionale CUMA de Bourgogne-Franche-Comté ;

Fédération nationale des entrepreneurs des territoires FNEDT ;

Union régionale de l'horticulture et de la pépinière de Franche-Comté ;

Fédération régionale des coopératives laitières du massif jurassien FRCLMJ ;

Fédération des CUMA de ramassage de lait du Doubs,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire CFDT de Franche-Comté ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

FNAF CGT ;

FGTA FO ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Pour se mettre en conformité avec la nouvelle réglementation relative aux contrats responsables à la suite des modifications introduites par l'article 51 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 et par le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements du tableau des garanties santé.

Par ailleurs, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, 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^{er} | *Modification intégrale de l'annexe 1 intitulée « Tableau des garanties »*

L'annexe 1 « Tableau des garanties » de l'accord régional, est annulée et remplacée. Elle figure en annexe 1 du présent avenant.

Article 2 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

Article 3 | *Dépôt et extension*

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, un exemplaire du présent avenant sera déposé auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Les parties conviennent de solliciter l'extension du présent avenant.

Fait à École-Valentin, le 5 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Tableau des garanties

Les prestations du présent contrat respectent l'ensemble des obligations liées aux contrats solidaires et responsables.

Aussi, il ne prend pas en charge les pénalités appliquées en cas de non-respect du parcours de soins (majoration du ticket modérateur et dépassements d'honoraires autorisés), de même que la participation forfaitaire et les franchises médicales mentionnées à l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale.

Il répond également aux exigences de prise en charge mentionnées aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale : prise en charge du ticket modérateur (sauf cures thermales, médicaments à service médical rendu faible ou modéré et médicaments homéopathiques), du forfait « actes lourds », du forfait journalier hospitalier et des paniers de soins 100 % santé en optique, dentaire et audiologie et respect des règles sur les dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM/OPTAM-CO) ainsi que, en dehors des paniers de soins 100 % santé, des planchers et plafonds pour les frais d'optiques et du plafond pour les aides auditives.

Accord professionnel

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE EN AGRICULTURE
POUR LES SALARIÉS NON CADRES
(Bretagne)**

Avenant n° 3 du 23 novembre 2020

NOR : AGRS2197060M

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

Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles de Bretagne FRSEA,
d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale agro-alimentaire CFDT de Bretagne ;
Fédération nationale agro-alimentaire et forestière CGT ;
Fédération CFTC Agri ;
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des
tabacs et des activités annexes Force ouvrière ;
Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 et l'avenant n° 5 du 28 septembre 2016 à l'accord national du 10 juin 2008 concernant la protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à la réécriture de l'accord régional du 8 juillet 2009 instituant une prévoyance complémentaire pour les salariés non-cadres de la région Bretagne, et entériner la suppression de toute référence à l'organisme assureur désigné en matière de garanties de prévoyance, à la suite de la censure des clauses de désignation par le conseil constitutionnel : les entreprises relevant du champ d'application du présent accord collectif disposent de la liberté de choix de leur organisme assureur pour couvrir les risques définis au sein dudit accord.

Article 1^{er} | Révision de l'accord régional du 8 juillet 2009 instituant une prévoyance complémentaire en agriculture pour les salariés non-cadres de la région Bretagne

Le présent avenant constitue un accord de révision au sens des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Les dispositions du présent avenant abrogent et remplacent en totalité les termes de l'accord régional du 8 juillet 2009 instituant une prévoyance complémentaire en agriculture pour les salariés non-cadres de la région Bretagne.

L'accord régional du 8 juillet 2009 instituant une prévoyance complémentaire pour les salariés non-cadres de la région Bretagne est ainsi réécrit dans sa totalité :

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

Article 1.1 | Champ d'application professionnel

Le présent accord est applicable sur la région Bretagne, aux employeurs et salariés non-cadres travaillant dans les exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1, 1° (à l'exception des rouisseurs teilleurs de lin, des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériels agricoles [CUMA]).

Article 1.2 | Champ d'application territorial

Le présent accord régit tous les travaux et activités visés au 1 du présent article, effectués dans des entreprises situées sur la région Bretagne et dans tous les établissements dont le siège, représenté par des bâtiments d'exploitation, est situé sur le territoire de la région Bretagne.

Article 2 | *Salariés bénéficiaires*

Les dispositions du présent accord s'appliquent :

- aux salariés non-cadres justifiant de 6 mois d'ancienneté et plus dans l'entreprise ;
- et relevant du champ d'application du présent accord.

À l'exclusion :

- des cadres ressortissants de la convention collective nationale du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des VRP et bûcherons – tâcherons ressortissants d'autres dispositions conventionnelles obligatoires.

En outre, les salariés nouvellement embauchés dans une entreprise relevant du champ d'application de l'accord, ayant acquis préalablement le bénéfice des garanties dans une autre entreprise relevant du champ d'application de l'accord, sont réputés remplir les conditions pour bénéficier du régime, dès lors que leur embauche intervient au plus tard dans les 3 mois suivant la fin de leur contrat de travail précédant.

Pour les dispositions du présent accord, la condition d'ancienneté est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert l'ancienneté requise.

Article 3 | *Niveau des garanties*

Les organisations signataires précisent que cet accord a pour objectif de mettre en place un régime de prévoyance complémentaire obligatoire garantissant à tous les bénéficiaires les prestations définies dans le présent accord, à savoir :

Article 3.1 | Garantie en cas de décès

La garantie décès comprend trois prestations :

- un capital décès ;
- une rente annuelle d'éducation ;
- une indemnité de frais d'obsèques.

Définitions

Est considéré comme "enfant" :

- l'enfant du salarié dont la filiation est légalement établie, y compris adoptive ;
- l'enfant recueilli par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue ;
- l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16^e anniversaire.

Sont considérés comme "à charge" :

- les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
- les enfants jusqu'à leur 26^e anniversaire, et sous condition, soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - 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 et 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 plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits à Pôle emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un centre d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- les enfants nés ou élevés invalides au sens de la législation des assurances sociales, quel que soit leur âge, en cas d'invalidité équivalente à l'invalidité de deuxième ou troisième catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civil.

En tout état de cause, les enfants répondant aux définitions et conditions ci-dessus doivent obligatoirement être également à la charge du bénéficiaire.

Capital décès

En cas de décès, quelle qu'en soit l'origine, d'un salarié tel que défini à l'article 2 du présent accord, il est versé à ses ayant-droits, concubin, titulaire d'un Pacs ou au (aux) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s), un capital décès égal à 100 % du salaire brut des 4 derniers trimestres civils précédant le décès, ou le cas échéant l'arrêt de travail, et ayant donné lieu à cotisations, majoré de 10 % du salaire brut par enfant à charge. En cas de décès avant 12 mois d'ancienneté, le capital décès est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois.

Pour le bénéfice du capital décès (base et majoration), le "conjoint" s'entend :

- du conjoint survivant non séparé de corps ou du cocontractant d'un Pacs ;
- à défaut, du concubin justifiant de 2 ans de vie commune avec le salarié ou d'un enfant né de leur union.

Le capital est versé en priorité :

1. Au conjoint survivant ou au cocontractant d'un Pacs ou à défaut au concubin, à moins que l'assuré ait fixé et notifié à l'organisme assureur une répartition entre son conjoint et ses descendants (cette répartition ne pouvant réduire la part revenant au conjoint ou au cocontractant d'un Pacs ou à défaut au concubin à moins de 50 % du capital) ;

2. En l'absence de conjoint survivant ou de cocontractant d'un Pacs ou à défaut de concubin, le capital est versé aux descendants.

En cas d'absence de ces bénéficiaires prioritaires, le capital est attribué dans l'ordre de préférence suivant :

- aux bénéficiaires désignés par le participant ;
- aux héritiers du participant.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales (enfant à charge défini à l'alinéa "Définitions"), chacune de ces majorations est versée directement à la personne au titre de laquelle elle est accordée ou à son représentant légal.

En cas d'invalidité absolue et définitive (3^e catégorie) ou d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle au taux de 66 %, constatées par le régime de base de la sécurité sociale, interdisant au salarié toute activité rémunérée, et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès de base et ses majorations peuvent lui être versés, sur sa demande, de façon anticipée en 24 mensualités. Le paiement anticipé du capital décès met fin à la prestation capital décès.

Rente éducation

En cas de décès, quelle qu'en soit l'origine, d'un salarié tel que défini à l'article 2 du présent accord, chaque enfant à charge (défini à l'alinéa "Définitions" de l'article 3.1) perçoit une rente d'éducation établie dans les conditions ci-après :

- enfant de 0 à 12 ans : 2 % du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) ;
- enfant de 13 à 18 ans : 3,5 % du PASS ;
- enfant de 19 à 26 ans : 5 % du PASS.

Indemnité frais d'obsèques

En cas de décès du conjoint non séparé de corps ou du cocontractant d'un Pacs ou à défaut du concubin ou d'un enfant à charge (défini à l'alinéa "Définitions"), il est versé au salarié, à condition qu'il ait supporté lui-même les frais d'obsèques, une indemnité de frais d'obsèques qui est égale à 100 % du PMSS (plafond mensuel de sécurité sociale) en vigueur à la date du décès.

Risques exclus

La garantie décès couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire ;
- du fait volontaire du salarié, le suicide étant toutefois couvert.

Article 3.2 | Garantie en cas d'incapacité temporaire de travail

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité temporaire de travail résultant de la maladie ou d'accident, dûment constaté par certificat médical, le salarié tel que défini à l'article 2 du présent accord, à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette absence ;
- d'être pris en charge par les assurances sociales agricoles ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de l'union européenne ou dans l'un des autres États ressortissants de l'espace économique européen ;

Bénéficie d'une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières versées par la caisse de mutualité sociale agricole, de sorte que l'indemnisation globale brute

soit égale à 90 % du salaire retenu pour le calcul des indemnités journalières légales, pendant 135 jours.

Puis à l'issue de cette première période d'indemnisation et jusqu'à la fin de la perception des indemnités journalières versées par la MSA et au maximum pendant 1 095 jours, le salarié bénéficie d'une indemnité journalière complémentaire égale à 20 % du salaire journalier de référence.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commencent à courir à compter :

- du 1^{er} jour d'absence, si celui-ci est consécutif à un accident du travail, à un accident de trajet ou à une maladie professionnelle ;
- du 8^e jour d'absence dans les autres cas.

Les indemnités journalières définies ci-dessus s'ajoutent aux allocations que l'intéressé perçoit de la MSA.

Les indemnités journalières dues au titre du présent accord cumulées avec d'autres indemnités ou prestations de même nature ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Le salaire journalier de référence est calculé selon les mêmes modalités que le salaire journalier calculé par la MSA, dans la limite de quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Le salarié ayant 6 mois d'ancienneté ou plus et n'ayant pas l'ancienneté requise pour bénéficier des compléments de salaires à la charge de l'employeur en application des obligations légales ou conventionnelles sur la mensualisation, bénéficiera des indemnités journalières d'incapacité temporaire de travail après un délai de franchise (délai de carence) de 60 jours à compter du 1^{er} jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle – à l'exclusion des accidents de trajet – et, à compter du 70^e jour d'absence dans tous les autres cas.

Article 3.3 | Assurance des charges sociales patronales

La part patronale des charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires est payée à la caisse de mutualité sociale agricole par l'organisme assureur et financée par la cotisation "assurance des charges sociales patronales".

Les indemnités journalières sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS.

Article 3.4 | Garantie en cas d'incapacité permanente de travail

Le salarié tel que défini à l'article 2 du présent accord, bénéficie d'une rente complémentaire versée chaque mois égale à 15 % du salaire mensuel brut de référence dans les cas suivants :

- en cas d'incapacité permanente de travail d'origine non professionnelle pour une invalidité de catégorie 2 ou 3 reconnue par le régime de base ;
- ou en cas d'incapacité permanente de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 66,66 %.

Cette rente s'ajoute à celle versée par le régime de base.

Le versement de la rente complémentaire débute dès le versement d'une rente par le régime de base. La rente ne peut pas se cumuler avec les indemnités journalières qu'il percevait avant la décision du régime de base au titre de l'incapacité temporaire prévue dans le présent accord.

Le salaire mensuel brut de référence est égal au douzième des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

En tout état de cause, le total des prestations perçues au titre du régime de base et du présent régime de prévoyance ne peut excéder le salaire net perçu par l'intéressé en activité.

Cette rente d'invalidité est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une rente du régime de base et est suspendue si le régime de base suspend le versement de sa propre rente.

En tout état de cause, cette rente prend fin le dernier jour du mois précédant la date d'effet de la pension vieillesse.

Article 4 | Cotisations

Article 4.1 | Assiette

Les cotisations sont appelées, pour tous les salariés définis à l'article 2 du présent accord, sur la base des rémunérations brutes limitées à quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale, servant au calcul de l'assiette des cotisations d'assurances sociales.

Article 4.2 | Financement du régime

Garantie en cas d'incapacité temporaire de travail et assurances de charges sociales patronales

Les cotisations correspondant aux obligations légales liées à la mensualisation (maintien de salaire prévu en application des dispositions légales [art. L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail]), et à l'assurance des charges sociales patronales sont à la charge exclusive de l'employeur.

La garantie incapacité temporaire complémentaire est à la charge exclusive du salarié (sauf maintien de salaire).

Garantie en cas d'incapacité permanente de travail

La répartition des cotisations due au titre de la garantie en cas d'incapacité permanente est la suivante :

- 86,67 % à la charge du salarié ;
- 13,33 % à la charge de l'employeur.

Par dérogation à ce qui précède, la part de la cotisation supportée par l'employeur est due au titre l'incapacité permanente d'origine professionnelle. La part de la cotisation supportée par le salarié est due au titre l'incapacité permanente d'origine non professionnelle.

Garantie en cas de décès

La répartition des cotisations dues au titre de la garantie en cas de décès est la suivante :

- 27,66 % à la charge du salarié ;
- 72,34 % à la charge de l'employeur.

Article 4.3 | Suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu au paiement d'un salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime et pour une autre cause que l'arrêt de travail, les garanties prévues en cas de décès continuent à

être accordées, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande auprès de l'organisme assureur et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante.

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et d'incapacité permanente sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois civil complet d'absence.

Article 5 | Portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales (précisées en annexe) sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux et ce à compter de la date fixée par la loi.

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié, auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations-chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

Article 6 | Principe de solidarité

Conformément aux dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 instituant un principe de solidarité, les exploitations et entreprises agricoles comprises dans le champ d'application du présent accord doivent, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale.

En tout état de cause, au moins 1 % de la cotisation de la couverture prévoyance en application du présent accord sera affecté au financement de ces mesures.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale ci-après ne sauraient être un droit acquis à une prestation. Le bénéfice des mesures instituées en application du présent article est conditionné à l'éligibilité de la demande constituée par le salarié ou ses ayants droit le cas échéant, auprès de l'organisme chargé de la gestion de ces mesures.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale mettant en œuvre le principe de solidarité au titre du présent dispositif de prévoyance, quel que soit l'organisme assureur des employeurs, peuvent notamment comprendre :

- une action collective de prévention sur les troubles musculosquelettiques visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- une action collective de prévention sur les risques auditifs, le stress ou plus globalement les risques d'accident du travail ou maladie professionnelle dans les professions agricoles ;
- une action collective de prévention, pour les salariés seniors et les nouveaux retraités, traitant de la transition vie professionnelle/retraite, du vieillissement et de leur santé (par le biais notamment de sujets relatifs à la nutrition, le sommeil ou la maladie d'Alzheimer) ;
- un dispositif d'aide financière octroyée aux salariés actifs ou retraités de la production agricole notamment en cas de handicap, de chômage, de perte d'autonomie, de problème de santé ou de veuvage ;
- un dispositif d'aide financière permettant de favoriser la mobilité des apprentis lors de leur formation en entreprise en prenant en charge, via une prime de 150 à 500 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou leur hébergement.

Article 7 | *Commission paritaire de suivi de l'accord*

Afin d'assurer la parfaite sécurité juridique du dispositif de protection sociale complémentaire des salariés non-cadres en agriculture (compte tenu des possibles évolutions législatives ou réglementaires) et pour suivre l'application du présent accord, les signataires instituent une "commission paritaire de suivi de l'accord".

Cette commission exerce ses fonctions sous le contrôle et sous la direction de la commission paritaire régionale qui reste seule compétente pour négocier et conclure des avenants relatifs au présent accord.

Elle est composée d'au minimum un représentant (dans la limite de 2) désigné par chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord et d'autant de représentants désignés par les organisations professionnelles agricoles signataires.

Elle se réunit au moins une fois par an en vue d'examiner, notamment, le fonctionnement du présent accord et les aménagements à apporter aux dispositions du présent accord qui s'avèreraient nécessaires.

La partie la plus diligente assurera le secrétariat lié à la convocation des membres et invités et à toutes formalités résultant des travaux de ladite commission.

La commission paritaire de suivi de l'accord définira son fonctionnement dans le cadre d'un règlement intérieur le cas échéant.

Article 8 | *Durée, révision et dénonciation*

Les dispositions du présent accord sont conclues pour une durée indéterminée. Le régime pourra être modifié selon le dispositif prévu aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra également être dénoncé à tout moment par les parties signataires du présent accord. La dénonciation sera régie par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. Le préavis de dénonciation est fixé à 3 mois.

En cas de dénonciation ou de changement d'organisme assureur :

- les prestations d'incapacité temporaire et permanente en cours de service seront maintenues par l'organisme assureur à leur niveau atteint au jour de la résiliation ;
- il appartiendra aux parties signataires du présent accord d'organiser avec le nouvel assureur la poursuite de la revalorisation des prestations incapacité temporaire et permanente.

Ainsi, les revalorisations postérieures à la date d'entrée en vigueur du nouveau régime sont prises en charge par le nouvel organisme assureur dans la mesure où elles ne le sont pas déjà par l'organisme assureur antérieur ;

- la couverture décès sera également maintenue aux salariés ou anciens salariés indemnisés par l'organisme assureur au titre des garanties incapacité temporaire et permanente prévues par le présent accord. »

Article 2 | *Dispositions spécifiques*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant 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 avenant 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 3 | *Durée, dépôt, publicité et extension*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Il est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à la Direccte de Bretagne.

Article 4 | *Date d'entrée en vigueur*

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1^{er} jour du trimestre suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Rennes, le 23 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe Dispositions légales sur la portabilité (art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale)

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4. Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations-chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

6. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.

Directeur de la publication : Pierre Romain

165210220-000621

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
