



©rcfotostock - stock.adobe.com



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2021-45

20 novembre 2021

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2021-45 du 20 novembre 2021

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion	3
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	36

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2021-45 du 20 novembre 2021

Conventions, avenants et accords

	Pages
Remontées mécaniques : accord du 15 octobre 2021 relatif à la mise en place d'un dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD).....	4
Remontées mécaniques : avenant n° 74 du 15 octobre 2021 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles.....	12
Sécurité sociale (organismes) : avenant du 7 septembre 2021 portant prorogation du protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.....	21
Sécurité sociale (organismes) : avenant du 7 septembre 2021 portant prorogation du protocole d'accord du 11 juillet 2019 relatif aux mesures de fin de carrière	23
Sécurité sociale (organismes) : avenant du 7 septembre 2021 portant prorogation du protocole d'accord du 28 novembre 2017 complétant le protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances au bénéfice des salariés recrutés en contrat aidé.....	25
Sécurité sociale (organismes [agents de direction]) : protocole d'accord du 7 septembre 2021 étendant aux agents de direction les dispositions de l'avenant portant prorogation du protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.....	27
Sécurité sociale (organismes [agents de direction]) : protocole d'accord du 7 septembre 2021 étendant aux agents de direction les dispositions de l'avenant portant prorogation du protocole d'accord du 11 juillet 2019 relatif aux mesures de fin de carrière..	29
Sécurité sociale (organismes [praticiens conseils]) : protocole d'accord du 7 septembre 2021 étendant aux praticiens conseils les dispositions de l'avenant portant prorogation du protocole d'accord du 11 juillet 2019 relatif aux mesures de fin de carrière..	31
Tuiles et briques (industrie) : avenant n° 2 du 16 septembre 2021 à l'accord du 17 décembre 2020 portant sur le fonctionnement des réunions paritaires en lien avec l'épidémie de « Covid-19 ».....	33

Accord du 15 octobre 2021

relatif à la mise en place d'un dispositif
d'activité partielle de longue durée (APLD)

NOR : ASET2151023M

IDCC : 454

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

Domaines skiables,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

FNST CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En 2020, la pandémie de « Covid-19 » avait sonné le coup d'arrêt de l'activité économique de la montagne française en général et, plus particulièrement, des entreprises opératrices de remontées mécaniques et domaines skiables. Une adaptation rapide, tant des entreprises que des salariés, avait dû s'opérer dans ce contexte particulièrement grave de crise sanitaire.

Les aides de l'État sont venues atténuer l'impact de l'absence totale de recettes pour la saison d'hiver 2020-2021 et le recours massif à l'activité partielle a joué un rôle d'amortisseur social qui a permis le maintien des salariés dans leurs emplois. Précisons ici que, conformément aux consignes de la ministre du travail, les saisonniers d'hiver ont été embauchés dans leur quasi-totalité pour la saison 2020-2021, alors que les entreprises n'exploitaient pas. Lesdits saisonniers, comme la plupart des personnels permanents, ont été placés aussitôt en activité partielle, avec un reste à charge non négligeable pour les entreprises alors qu'elles n'avaient plus de trésorerie et une perte de rémunération significative pour les salariés. Une situation que la réforme de l'assurance chômage risque d'aggraver dans certains cas.

La crise sanitaire perdurant, les mesures mises en place pour contrôler la pandémie, la crainte potentielle des pratiquants et les possibles contraintes de circulation des touristes étrangers, risquent d'avoir un impact direct sur l'activité des structures de la branche et sont sources de vives inquiétudes pour la prochaine saison d'hiver, voire pour les années à venir.

Aussi, pour permettre aux entreprises de faire face, au mieux, aux conséquences économiques désastreuses de l'épidémie tout en préservant au maximum l'emploi et les compé-

tences, les partenaires sociaux signataires décident par le présent accord de la mise en place d'un nouveau dispositif spécifique d'activité partielle pour cause « de réduction d'activité durable » (loi 2020-734, 17 juin 2020 et décrets d'application en vigueur). Il peut être mobilisé, autant que de besoin, dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises de la branche.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968 (IDCC 0454).

Article 2 | Mise en œuvre de l'APLD

L'activité partielle longue durée (APLD) a pour objectif de prendre le relais du dispositif exceptionnel d'activité partielle en vigueur applicable jusqu'au 31 octobre 2021 dans le secteur des remontées mécaniques et domaines skiables. Il peut être mis en œuvre à compter, au plus tôt, du 1^{er} novembre 2021, dès lors que la situation économique des structures l'impose, directement par l'employeur (décision unilatérale obligatoire), sans qu'il soit besoin d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Toutes les entreprises de la branche, sans critère de taille ou d'effectif et dès le premier salarié, peuvent recourir à l'APLD.

Article 3 | Diagnostic sur la situation économique

Concernant l'emploi salarié, la branche compte près de 18 000 collaborateurs, 3 000 permanents et 15 000 saisonniers.

Le chiffre d'affaires annuel de la profession s'établit aux environs d'1,4 milliards d'euros ; plus de 95 % de ce chiffre d'affaires est réalisé pendant les 4 ou 5 mois de la saison d'hiver.

Il est admis qu'1 € dépensé dans l'entreprise de remontées mécaniques, génère 7 € de consommation dans la station. Ce ratio est identique en matière d'emploi : 1 emploi dans l'entreprise de remontées mécaniques contribue à 7 emplois dans la station.

Au global, l'arrêt des remontées mécaniques en France pendant la saison 2020-2021, par décision administrative de fermeture, a généré un manque à gagner de 10 milliards d'euros dans les stations de montagne et autant en plaine, au travers de toutes les entreprises prestataires de matériels et de services pour les stations. Soit un total de 20 milliards d'euros de manque à gagner pour l'économie française. Ce chiffre est considérable.

En tout état de cause, la crise sanitaire a des conséquences catastrophiques sur le secteur du tourisme dans son ensemble. Cette situation va entraîner une baisse d'activité durable pour notre secteur d'activité. L'impact de la non-fréquentation de la clientèle étrangère sera très fort, notamment pour certaines stations internationales, dans lesquelles jusqu'à 70 % de la clientèle est étrangère.

Par le fait, les entreprises de la profession seront confrontées à une baisse d'activité importante, durable et potentiellement fluctuante selon les périodes. Pendant la saison d'hiver, chaque semaine connaît une fréquentation différente, notamment du fait des vacances scolaires françaises et étrangères, mais aussi des conditions d'enneigement ou de la météorologie.

Article 4 | Salariés et activités éligibles

Le présent accord s'applique à tous les salariés de l'ensemble des entreprises comprises dans le champ d'application tel que précisé à l'article 1^{er} ci-dessus, quelles que soient la catégorie d'emploi, les fonctions et la qualification.

Le présent accord s'applique à tous les salariés de l'entreprise, y compris les salariés saisonniers bénéficiant d'une garantie de reconduction de leur contrat en application des dispositions conventionnelles, et quel que soit leur temps de travail contractuel (temps plein ou temps partiel) notamment.

Les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours peuvent également être placés en activité partielle conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

S'agissant des cadres dirigeants ceux-ci peuvent être intégrés au dispositif en cas de suspension temporaire totale de l'activité. Les périodes de simples réductions horaires ne pourront donner lieu à APLD pour cette catégorie de cadres.

Il est entendu entre les partenaires sociaux que l'APLD ne peut être mise en place que dans le strict cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur (notamment sur les modalités de répartition du travail...).

Il revient à l'entreprise qui met en œuvre le présent accord de déterminer les catégories de salariés et les activités concernées éligibles à l'APLD selon des critères objectifs. Ces éléments doivent être précisés au sein du document unilatéral relatif à l'activité partielle spécifique propre à l'entreprise et élaboré par l'employeur, après consultation du CSE s'il existe. Dans ce cadre, l'entreprise est invitée à mettre en cohérence le diagnostic sur sa situation économique et ses perspectives d'activité.

Il ne pourra être fait recours à l'activité partielle durant les périodes habituelles de moindre affluence, sauf si la baisse de fréquentation attendue était au moins de l'ordre de 15 % par rapport à la fréquentation habituelle et ce, après avis du CSE, s'il existe.

Concernant les salariés saisonniers, le terme du contrat suspendu ne pourra être inférieur à la durée dont le calcul est précisé à l'article 3.5-II-2-c de la « nouvelle » convention collective.

Article 5 | Application

Le document élaboré par l'employeur détermine la date de début et la durée d'application de l'APLD dans l'établissement ou l'entreprise. La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d'APLD au titre du document unilatéral ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'autorité administrative compétente.

Le bénéfice de l'APLD est accordé dans la limite de 24 mois consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

En cas de fermeture administrative, la période considérée ne sera pas prise en compte dans l'appréciation de la durée du bénéfice de l'APLD ni dans la réduction maximale de l'horaire prévue à l'article 6, conformément à la réglementation. Dans ce cas, le dispositif mis en place en cas de fermeture administrative (activité partielle ou autre) prendra le relais de l'APLD, qui se trouverait dès lors suspendue.

Article 6 | Réduction du temps de travail

La réduction de l'horaire de travail au titre de l'APLD ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale, conventionnelle ou contractuelle du travail. Cette réduction de 40 % s'apprécie, par salarié concerné, sur la durée d'application du dispositif prévu par le document unilatéral élaboré par l'employeur visé à l'article 12. La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité. Cette mise en œuvre des périodes d'APLD se fera en complète équité.

Pour les salariés auxquels s'appliquent les articles 1 et 1 *bis* de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 modifiée (régimes d'équivalence, heures supplémentaires issues d'une convention de forfait ou d'une durée collective conventionnelle supérieure à la durée légale), le nombre

d'heures chômées susceptible d'être indemnisé correspond à 40 % de la durée d'équivalence ou de la durée stipulée au contrat pour les conventions individuelles de forfait ou de la durée collective du travail conventionnellement prévue, et non la durée légale mensuelle de 151,67 heures.

La limite des 40 % peut être dépassée dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise (telles que : dégradation significative de l'activité du fait de la crise sanitaire, faible fréquentation de la clientèle, manque de neige...), sur décision de l'autorité administrative compétente, sans que la réduction de l'horaire de travail ne puisse être supérieure à 50 % de la durée légale.

Par ailleurs, il est ici précisé que les entreprises ayant un accord de modulation doivent prêter une attention particulière à leur demande d'APLD et s'inquiéter auprès de leur Direccte des possibilités de prise en charge, au titre du dispositif, des heures chômées au-delà de 35 heures en période haute.

Article 7 | Indemnisation des salariés

Le dispositif spécifique d'APLD au bénéfice des entreprises faisant face à une baisse durable d'activité ne peut être cumulé, sur une même période et pour chaque salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Selon les dispositions en vigueur à la date de signature du présent accord, le salarié placé en activité partielle dans le cadre spécifique de l'APLD reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise, ou si elle est inférieure à la durée stipulée au contrat de travail, ou si elle est supérieure, à la durée stipulée dans l'accord d'entreprise ou le contrat de travail. Si les conditions économiques et financières de l'entreprise le permettent, le document élaboré par l'employeur peut prévoir la possibilité d'une meilleure indemnisation des salariés concernés.

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Pour les salariés dont la durée du travail est fixée à 35 heures, seules les heures abaissant la durée du travail en-dessous de 35 heures sont indemnisées à l'exclusion des heures supplémentaires non-structurelles.

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de l'indemnisation décrite au présent article.

Il en est de même pour les cadres dirigeants en cas de suspension temporaire totale de l'activité.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur (décret n° 2020-435, du 16 avril 2020), pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année ou pour les cadres dirigeants, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées le cas échéant ouvrés non-travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- une demi-journée non-travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non-travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non-travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Exemple : Les salariés sont placés en activité réduite 4 demi-journées par semaine : $4 \times 3,5 \text{ heures} = 14 \text{ heures}$ à indemniser.

La réduction du temps de travail des salariés à temps partiel doit être calculée au prorata de leur temps de travail contractuel, arrondi de l'heure supérieure.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des 12 mois civils, ou sur

la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois civils, précédant le premier jour de placement en APLD de l'entreprise.

Cette indemnité est plafonnée à 70 % de 4,5 Smic, avec un montant minimum (8,30 € depuis le 1^{er} octobre 2021). Ce minimum n'étant pas applicable aux contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

Les modalités de calcul de cette indemnité sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 8 | Indemnisation des entreprises

En parallèle, l'employeur perçoit une allocation d'activité partielle calculée selon les dispositions réglementaires applicables.

Cette allocation est versée pour les heures indemnisées dans la limite de la durée légale et d'une réduction du temps de travail limitée à 40 % (ou 50 % à titre exceptionnel) sur la durée de mise en œuvre du dispositif. Le montant de l'indemnité s'élève à 60 % de la rémunération brute, servant d'assiette à l'indemnité de congés payés. Il ne peut être inférieur à 8,30 € depuis le 1^{er} octobre 2021 (sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation pour qui l'allocation ne peut être supérieure au montant de l'indemnité horaire due par l'employeur).

Cette allocation est plafonnée dans la limite de 60 % de 4,5 fois le taux horaire du Smic.

Article 9 | Conséquences pour les salariés de l'entrée dans le dispositif

Sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'APLD selon les dispositions légales et réglementaires et les stipulations conventionnelles en vigueur :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'ouverture des droits à pension de retraite ;
- le maintien des garanties de prévoyance et frais de santé dans le respect des accords fondateurs et des contrats d'assurance ;
- l'alimentation du CPF selon les dispositions en vigueur.

Les périodes de recours à l'APLD sont prises en compte pour le calcul des futurs droits à l'allocation chômage, pour le calcul de l'ancienneté du salarié ainsi que des indemnités dues au titre de son départ de l'entreprise pendant ou après la période d'APLD.

La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en APLD.

Enfin, dans l'hypothèse où tous les salariés ne seraient pas placés en situation d'APLD, les organisations signataires rappellent que le dispositif ne doit pas entraîner une dégradation des conditions de travail de ces salariés en situation de travail, ni de celles des salariés en activité partielle pour le temps de travail restant.

Article 10 | Engagements en matière de maintien dans l'emploi

Faute de visibilité sur la situation économique et l'impact de la crise sanitaire à moyen terme, la plus grande prudence est recommandée quant aux engagements en matière d'emploi figurant dans le document unilatéral établi par l'employeur.

Il n'en demeure pas moins que les engagements impliquent que les salariés d'une entreprise bénéficiant de l'APLD ne fassent pas l'objet d'un licenciement pour motif économique, durant l'application du dispositif, au risque pour l'employeur de s'exposer au remboursement des allocations d'activité partielle reçues, conformément au cadre légal et réglementaire en vigueur.

Ne sont pas concernés les départs volontaires, les licenciements pour motifs personnels, les ruptures du contrat de travail d'un commun accord, ni le non-retour d'un salarié saisonnier bénéficiant de la reconduction de son contrat ou de la priorité de réembauchage, à son initiative ou à l'initiative de l'employeur en application de la CCN.

Enfin, en cas de rupture du contrat de travail du salarié placé en APLD, pour le calcul du salaire de référence, la rémunération servant de base de calcul à l'indemnité de licenciement est celle que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas été placé en APLD. Cette neutralisation des effets de l'APLD sur le calcul des indemnités de rupture s'applique quelle que soit la cause de la rupture du contrat de travail.

Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif APLD, les entreprises n'auront pas recours à la sous-traitance ou à l'intérim, aux contrats pour surcroît d'activité ou de renfort pour pourvoir des emplois qui sont en activité partielle.

Article 11 | Engagement en matière de formation professionnelle

Les partenaires sociaux estiment que le maintien et le développement des compétences et de l'employabilité des salariés sont primordiaux car ils participent à la sécurisation des parcours professionnels. C'est pourquoi, ils souhaitent que les engagements en termes de formation professionnelle soient un levier de performance individuelle et collective, au service des salariés et des entreprises.

Pour ce faire, ils souhaitent que la mobilisation des moyens existants au sein des entreprises et de la branche, via l'OPCO, permettant la prise en charge des formations suivies par les salariés durant ces périodes d'inactivité, soit facilitée.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité réduite, tout salarié placé en APLD peut exprimer ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable. Dès lors qu'un salarié placé en APLD souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il peut mobiliser son CPF pour les formations le permettant.

L'entreprise informera l'ensemble du personnel concerné des engagements et des mesures prises en matière de formation qu'il a choisi dans le cadre du document élaboré par elle et des modalités de réalisation.

Article 12 | Mise en œuvre des stipulations de l'accord de branche au sein de l'entreprise

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises qui souhaitent bénéficier du régime spécifique d'APLD en application du présent accord doivent produire un document unilatéral élaboré par l'employeur qui précise les conditions de mise en œuvre du présent accord au regard de la situation de l'entreprise.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique (CSE) est préalablement consulté sur ce document.

Ce document devra préciser :

1. Le diagnostic de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et leurs perspectives d'activité qui viendra compléter le diagnostic global dressé dans le présent accord ;
2. Les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif (le cas échéant, le moyen d'information desdits salariés : mél, sms...) ;
3. La réduction maximale de l'horaire de travail en-deçà de la durée légale dans les conditions de l'article 6 ;

4. La date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice de l'APLD est sollicité, sans rétroactivité possible, conformément aux dispositions de l'article 5 ;

5. Les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche et les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés ;

6. Les modalités d'information du CSE sur la mise en œuvre de l'APLD, en conformité avec l'article 13 ci-dessous.

Le document unilatéral est adressé à l'autorité administrative pour homologation. La demande est envoyée par voie dématérialisée.

En présence d'un CSE au sein de l'entreprise, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par celui-ci, ou s'il s'abstient de rendre un avis, de la convocation. La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document. La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité réduite spécifique pour une durée de 6 mois maximum. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné ci-dessous.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité réduite spécifique, un bilan portant sur le respect de ses engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD.

Il est rappelé que les entreprises qui en ont la possibilité, peuvent recourir à l'APLD par voie d'accord d'entreprise.

Article 13 | Modalités d'information des instances représentatives du personnel

L'employeur fournit au minimum tous les 3 mois au CSE, aux délégués syndicaux et représentant de section syndicale, lorsqu'ils existent, les informations anonymisées suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre de l'APLD ;
- le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD...) des salariés concernés par l'APLD ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre de l'APLD ;
- les activités concernées par la mise en œuvre de l'APLD ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'une action de formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

En outre, il est rappelé que le bénéfice de l'APLD entraîne l'obligation pour les entreprises de plus de 50 salariés, de communiquer au CSE, dans le cadre de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise, le montant, la nature et l'utilisation des aides dont elles bénéficient au titre des crédits de la mission « Plan de relance ».

Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la CPPNI (cppni-rmds@domaines-skiables.fr) :

- le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise et conforme aux stipulations du présent accord de branche ;
- ou l'accord collectif d'entreprise anonymisé.

Article 14 | Suivi

L'information des organisations syndicales de salariés signataires et le suivi du présent accord sont confiés à la CPPNI.

Un bilan des documents établis en application du présent accord et des accords signés au sein des entreprises de la branche est réalisé à chaque réunion de la CPPNI.

La CPPNI est ainsi chargée d'assurer le suivi de l'exécution de ces dispositions relatives à l'APLD sur la base des documents élaborés par les employeurs et transmis à la CPPNI et selon les indicateurs suivants :

- nombre d'entreprise ayant recours au dispositif ALPD de branche et ceux par accord d'entreprise ;
- nombre de salariés concernés ;
- volume d'heures total sur la période ;
- actions spécifiques mises en œuvre sur la période.

La CPPNI appréciera l'opportunité d'ajuster des mesures spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés par voie d'accord.

Article 15 | *Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

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

Article 16 | *Entrée en vigueur, durée, révision, dénonciation du présent accord*

Le présent accord entrera en application le jour suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Il couvre ainsi les documents visés dans cet accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, jusqu'au 30 juin 2022. Il est conclu pour une durée déterminée, soit jusqu'au 30 juin 2025.

Il peut être révisé (notamment en cas de modification des dispositions légales ou réglementaires) conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. Toute demande en ce sens, émanant d'une organisation signataire, devant être adressée aux autres sur la base d'un délai de prévenance d'au moins 1 mois.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Article 17 | *Diffusion de l'accord*

Le présent accord sera diffusé à l'ensemble des partenaires sociaux représentés dans la profession au jour de sa signature.

Il sera également diffusé aux entreprises adhérentes de domaines skiables de France.

Article 18 | *Dépôt*

Le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire sera également remis au greffe du conseil des prud'hommes de Chambéry.

Article 19 | *Extension*

Les dispositions du présent accord seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Fait à Francin, le 15 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3122 | Convention collective nationale

IDCC : 454 | **REMONTÉES MÉCANIQUES ET DOMAINES SKIABLES**

Avenant n° 74 du 15 octobre 2021
relatif aux rémunérations minimales conventionnelles

NOR : ASET2151024M

IDCC : 454

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

Domaines skiables,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

FNST CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires réunies en CPPNI ce 15 octobre 2021, se sont accordées, après négociation, sur de nouvelles rémunérations minimales conventionnelles.

Il est entendu que cet accord résulte d'une analyse commune par les parties de la situation à date au sein de la branche.

En outre, ils entendent ici rappeler le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est celui défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968.

Article 2 | Grille des niveaux de rémunération – NR

Au 1^{er} décembre 2021, la grille des niveaux de rémunération (salaires horaires minimaux professionnels garantis, en euros) a été définie conformément au document joint. À titre indicatif, la nouvelle grille a été obtenue en appliquant l'augmentation suivante :

- pour les NR compris entre le NR 200 et le NR 220 : + 3,2 % ;
- du NR 220 au NR 409 : une augmentation dégressive selon la formule $y = ax + b$, avec une augmentation de 3,2 % au NR 220 et de 1 % au NR 409,

sur la grille de décembre 2019.

Cette grille des NR remplace la grille des niveaux de rémunération au 1^{er} décembre 2019 et sera placée en annexe en fin de convention collective.

Article 3 | Indemnités et primes conventionnelles

Les montants des indemnités et primes conventionnelles, au 1^{er} décembre 2021, ont été définis comme suit :

- indemnité compensatrice de panier : 6,97 €
- indemnité compensatrice d'équipement :
 - pour les skis et bâtons : 45,23 € ;
 - pour les chaussures : 19,17 € ;
- prime de langue étrangère : 57,11 € ;
- prime d'artificier : 36,01 €.

A titre indicatif, ces montants résultent de l'application d'une augmentation de 3,2 % aux montants de décembre 2019.

Ces indemnités et primes conventionnelles correspondent aux minima conventionnels nationaux garantis. Ils remplacent les montants des différentes indemnités et primes au 1^{er} décembre 2019 et seront placée en annexe en fin de convention collective, après la grille des niveaux de rémunérations.

Article 4 | Égalité de traitement entre les femmes et les hommes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux dispositions du code du travail, il est précisé qu'en raison de sa finalité, le présent avenant ne justifie pas de prévoir, pour les entreprises de moins de 50 salariés, des stipulations spécifiques.

Article 6 | Entrée en vigueur, durée, révision, dénonciation du présent avenant

Le présent avenant entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. Toute demande en ce sens, émanant d'une organisation signataire, devant être adressée aux autres sur la base d'un délai de prévenance d'au moins 1 mois.

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Article 7 | Diffusion de l'avenant

Le présent avenant sera adressé à l'ensemble des partenaires sociaux représentés dans la profession au jour de sa signature.

Il sera également diffusé aux entreprises adhérentes de Domaines skiables de France.

Article 8 | Dépôt

Le présent avenant sera déposé auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire sera également remis au greffe du conseil des prud'hommes de Chambéry.

Article 9 | Extension

Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Fait à Francin, le 15 octobre 2021.

(Suivent des signatures.)

Annexe

(En euros.)

Grille	
NR	Taux horaire
409	30,0060
408	29,9124
407	29,8187
406	29,7250
405	29,6313
404	29,5375
403	29,4437
402	29,3500
401	29,2561
400	29,1623
399	29,0728
398	28,9833
397	28,8937
396	28,8041
395	28,7145
394	28,6247
393	28,5350
392	28,4451
391	28,3553
390	28,2654
389	28,1754
388	28,0854
387	27,9953
386	27,9052
385	27,8150
384	27,7248
383	27,6345
382	27,5442
381	27,4538
380	27,3634
379	27,2729
378	27,1824

Grille	
NR	Taux horaire
377	27,0918
376	27,0012
375	26,9105
374	26,8197
373	26,7290
372	26,6381
371	26,5473
370	26,4563
369	26,3653
368	26,2743
367	26,1832
366	26,0921
365	26,0009
364	25,9097
363	25,8184
362	25,7270
361	25,6357
360	25,5442
359	25,4527
358	25,3612
357	25,2696
356	25,1780
355	25,0863
354	24,9945
353	24,9027
352	24,8109
351	24,7190
350	24,6270
349	24,5350
348	24,4430
347	24,3509
346	24,2587
345	24,1665
344	24,0743

Grille	
NR	Taux horaire
343	23,9820
342	23,8896
341	23,7972
340	23,7047
339	23,6122
338	23,5197
337	23,4271
336	23,3344
335	23,2417
334	23,1489
333	23,0561
332	22,9632
331	22,8703
330	22,7773
329	22,6843
328	22,5912
327	22,4981
326	22,4049
325	22,3117
324	22,2184
323	22,1251
322	22,0317
321	21,9383
320	21,8448
319	21,7513
318	21,6577
317	21,5640
316	21,4704
315	21,3766
314	21,2828
313	21,1890
312	21,0951
311	21,0011
310	20,9071
309	20,8131
308	20,7190
307	20,6248

Grille	
NR	Taux horaire
306	20,5306
305	20,4364
304	20,3421
303	20,2477
302	20,1533
301	20,0588
300	19,9643
299	19,8697
298	19,7751
297	19,6804
296	19,5857
295	19,4909
294	19,3961
293	19,3012
292	19,2063
291	19,1113
290	19,0163
289	18,9212
288	18,8261
287	18,7309
286	18,6356
285	18,5403
284	18,4450
283	18,3496
282	18,2541
281	18,1586
280	18,0631
279	17,9675
278	17,8729
277	17,7783
276	17,6836
275	17,5889
274	17,4941
273	17,3992
272	17,3043
271	17,2093
270	17,1142

Grille	
NR	Taux horaire
269	17,0191
268	16,9239
267	16,8286
266	16,7333
265	16,6379
264	16,5424
263	16,4469
262	16,3513
261	16,2557
260	16,1600
259	16,0642
258	15,9684
257	15,8725
256	15,7765
255	15,6805
254	15,5844
253	15,4882
252	15,3920
251	15,2957
250	15,1993
249	15,1029
248	15,0064
247	14,9099
246	14,8133
245	14,7166
244	14,6199
243	14,5230
242	14,4262
241	14,3292
240	14,2322
239	14,1352
238	14,0380
237	13,9408
236	13,8436
235	13,7462
234	13,6489
233	13,5514

Grille	
NR	Taux horaire
232	13,4539
231	13,3563
230	13,2586
229	13,1609
228	13,0631
227	12,9653
226	12,8674
225	12,7694
224	12,6713
223	12,5732
222	12,4751
221	12,4159
220	12,3283
219	12,2386
218	12,1487
217	12,0586
216	11,9683
215	11,8778
214	11,7870
213	11,6961
212	11,6049
211	11,5136
210	11,4220
209	11,3302
208	11,2382
207	11,1460
206	11,0536
205	10,9610
204	10,8681
203	10,7751
202	10,6818
201	10,5883
200	10,4946

Convention collective nationale

IDCC : 218 | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**
(8 février 1957)

Avenant du 7 septembre 2021

portant prorogation du protocole d'accord du 28 juin 2016
relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances

NOR : ASET2151026M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

PSTE CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité a été signé le 28 juin 2016 et agréé le 7 octobre 2016. Il prévoit qu'il arrivera à expiration 5 ans après sa date d'agrément soit le 7 octobre 2021.

Tenant compte de l'importance des dispositifs prévus par cet accord et afin de permettre de mener les négociations dans les meilleures conditions, notamment en bénéficiant de données complémentaires de bilan des accords en vigueur, les parties conviennent de le prolonger jusqu'au 31 mars 2022.

Article 1^{er} | Prolongation du protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances

À l'article 20 du protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances, les mots « Il arrivera à expiration 5 ans après sa date d'agrément » sont remplacés par « Il arrivera à expiration le 31 mars 2022 ».

Article 2 | Dispositions d'application

Le présent accord entre en application dès sa date de signature sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Fait à Montreuil, le 7 septembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 218 | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**
(8 février 1957)

Avenant du 7 septembre 2021

portant prorogation du protocole d'accord du 11 juillet 2019
relatif aux mesures de fin de carrière

NOR : ASET2151028M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

SNFOCOS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le protocole d'accord relatif aux mesures de fin de carrière a été signé le 11 juillet 2019 et agréé le 22 août 2019. Il prévoit qu'il prendra fin de plein droit le 7 octobre 2021.

Cet accord a été conclu afin d'assurer la continuité des mesures visant à l'aménagement des fins de carrière qui étaient prévues dans le protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif au contrat de génération ayant pris fin le 31 août 2019 et dans l'attente d'une renégociation globale des engagements en matière de responsabilité sociale des entreprises aux termes du protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

La durée du protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances du 28 juin 2016 a été prolongée, par avenant du 7 septembre 2021, au 31 mars 2022.

À ce titre et afin de pouvoir lier la renégociation des dispositions prévues par le protocole d'accord relatif aux mesures de fin de carrière du 11 juillet 2019 à la négociation relative à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances, les partenaires sociaux ont décidé de prolonger la durée d'application du protocole d'accord relatif aux mesures de fin de du 11 juillet 2019 jusqu'au 31 mars 2022.

Article 1^{er} | Prolongation du protocole d'accord du 11 juillet 2019 relatif aux mesures de fin de carrière

À l'article 5 du protocole d'accord du 11 juillet 2019 relatif aux mesures de fin de carrière, les mots « Il prendra fin de plein droit le 7 octobre 2021 » sont remplacés par les mots « Il prendra fin de plein droit le 31 mars 2022 ».

Article 2 | Dispositions d'application

Le présent accord entre en application dès sa date de signature sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

■ Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Fait à Montreuil, le 7 septembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 218 | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**
(8 février 1957)

Avenant du 7 septembre 2021

portant prorogation du protocole d'accord du 28 novembre 2017
complétant le protocole d'accord du 28 juin 2016
relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances
au bénéfice des salariés recrutés en contrat aidé

NOR : ASET2151027M

IDCC :218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

PSTE CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le protocole d'accord complétant le protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances au bénéfice des salariés recrutés en contrat aidé a été signé le 28 novembre 2017 et agréé le 13 décembre 2017. Il prévoit qu'il cessera de produire ses effets au terme de l'application du protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances du 28 juin 2016, soit le 7 octobre 2021.

La durée du protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances du 28 juin 2016 a été prolongé, par avenant du 7 septembre 2021, au 31 mars 2022.

À ce titre et compte tenu du caractère complémentaire du protocole du 28 novembre 2017 au protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances, les partenaires sociaux ont décidé de prolonger la durée d'application du protocole d'accord du 28 novembre 2017 jusqu'au 31 mars 2022.

Article 1^{er} | Prolongation du protocole d'accord du 28 novembre 2017 complétant le protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances au bénéfice des salariés recrutés en contrat aidé

À l'article 2 du protocole d'accord du 28 novembre 2017 complétant le protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances au bénéfice des salariés recrutés en contrat aidé, les mots « soit le 7 octobre 2021 » sont remplacés par les mots « soit le 31 mars 2022 ».

Article 2 | Dispositions d'application

Le présent accord entre en application dès sa date de signature sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Fait à Montreuil, le 7 septembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **218** | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**
(8 février 1957)

Protocole d'accord du 7 septembre 2021

étendant aux agents de direction les dispositions de l'avenant
portant prorogation du protocole d'accord du 28 juin 2016
relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances

NOR : ASET2151029M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité a été signé le 28 juin 2016 et agréé le 7 octobre 2016. Il prévoit qu'il arrivera à expiration 5 ans après sa date d'agrément soit le 7 octobre 2021.

Tenant compte de l'importance des dispositifs prévus par cet accord et afin de permettre de mener les négociations dans les meilleures conditions, notamment en bénéficiant de données complémentaires de bilan des accords en vigueur, les parties conviennent de le prolonger jusqu'au 31 mars 2022.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'avenant du 7 septembre 2021 portant prorogation du protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances sont applicables aux salariés relevant de la convention collective du 18 septembre 2018.

Article 2

Le présent accord entre en application dès sa date de signature sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Fait à Montreuil, le 7 septembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 218 | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**
(8 février 1957)

Protocole d'accord du 7 septembre 2021

étendant aux agents de direction les dispositions de l'avenant
portant prorogation du protocole d'accord du 11 juillet 2019
relatif aux mesures de fin de carrière

NOR : ASET2151030M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

FEC FO ;

SNFOCOS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le protocole d'accord relatif aux mesures de fin de carrière a été signé le 11 juillet 2019 et agréé le 22 août 2019. Il prévoit qu'il prendra fin de plein droit le 7 octobre 2021.

Cet accord a été conclu afin d'assurer la continuité des mesures visant à l'aménagement des fins de carrière qui étaient prévues dans le protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif au contrat de génération ayant pris fin le 31 août 2019 et dans l'attente d'une renégociation globale des engagements en matière de responsabilité sociale des entreprises aux termes du protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

La durée du protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances du 28 juin 2016 a été prolongée, par avenant du 7 septembre 2021, au 31 mars 2022.

À ce titre et afin de pouvoir lier la renégociation des dispositions prévues par le protocole d'accord relatif aux mesures de fin de carrière du 11 juillet 2019 à la négociation relative à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances, les partenaires sociaux ont décidé de prolon-

ger la durée d'application du protocole d'accord relatif aux mesures de fin de du 11 juillet 2019 jusqu'au 31 mars 2022.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'avenant du 7 septembre 2021 portant prorogation du protocole d'accord du 11 juillet 2019 relatif aux mesures de fin de carrière sont applicables aux salariés relevant de la convention collective du 18 septembre 2018.

Article 2

Le présent accord entre en application dès sa date de signature sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Fait à Montreuil, le 7 septembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 218 | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**
(8 février 1957)

Protocole d'accord du 7 septembre 2021

étendant aux praticiens conseils les dispositions de l'avenant
portant prorogation du protocole d'accord du 11 juillet 2019
relatif aux mesures de fin de carrière

NOR : ASET2151032M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

SGPCOSS CFE ;

SNFOCOS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le protocole d'accord relatif aux mesures de fin de carrière a été signé le 11 juillet 2019 et agréé le 22 août 2019. Il prévoit qu'il prendra fin de plein droit le 7 octobre 2021.

Cet accord a été conclu afin d'assurer la continuité des mesures visant à l'aménagement des fins de carrière qui étaient prévues dans le protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif au contrat de génération ayant pris fin le 31 août 2019 et dans l'attente d'une renégociation globale des engagements en matière de responsabilité sociale des entreprises aux termes du protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

La durée du protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances du 28 juin 2016 a été prolongée, par avenant du 7 septembre 2021, au 31 mars 2022.

À ce titre et afin de pouvoir lier la renégociation des dispositions prévues par le protocole d'accord relatif aux mesures de fin de carrière du 11 juillet 2019 à la négociation relative à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances, les partenaires sociaux ont décidé de prolonger la durée d'application du protocole d'accord relatif aux mesures de fin de du 11 juillet 2019 jusqu'au 31 mars 2022.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'avenant du 7 septembre 2021 portant prorogation du protocole d'accord du 11 juillet 2019 relatif aux mesures de fin de carrière sont applicables aux salariés relevant de la convention collective du 4 avril 2006.

Article 2

Le présent accord entre en application dès sa date de signature sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Fait à Montreuil, le 7 septembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2 du 16 septembre 2021
à l'accord 17 décembre 2020
sur le fonctionnement des réunions paritaires en lien
avec l'épidémie de « Covid-19 »

NOR : ASET2151025M

IDCC : 1170

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

FFTB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

CFDT FNCB ;

CFE-CGC chimie ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La Fédération française des tuiles et briques (FFTB) et quatre organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche (la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et FO) ont signé le 17 décembre 2020 un accord portant sur le fonctionnement des réunions paritaires au sein de la branche des tuiles et briques au cours de la crise sanitaire liée à l'épidémie de « Covid-19 » et des restrictions apportées par le législateur sur la tenue des réunions des personnes physiques.

Cet accord avait une durée déterminée au 30 juin 2021. Il a été prorogé par avenant du 30 juin 2021, conclu pour une durée de 3 mois, soit jusqu'au 30 septembre 2021.

L'évolution des conditions sanitaires ne permet cependant pas à cette date la tenue des réunions paritaires dans des conditions antérieures à la survenance de la crise sanitaire liée à l'épidémie de « Covid-19 ».

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux de la branche ont décidé de proroger une nouvelle fois l'accord du 17 décembre 2020 afin de permettre la tenue de réunions paritaires selon des modalités de fonctionnement temporaires d'application subsidiaire, tant que

les recommandations gouvernementales ne permettront pas la reprise des réunions physiques dans les conditions antérieures à la crise sanitaire liée au « Covid-19 », et adapter en conséquence la tenue des réunions au vu des nouvelles normes.

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

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

Article 2 | Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet de proroger l'accord sur le fonctionnement des réunions paritaires en lien avec l'épidémie de « Covid-19 » au sein de la branche des tuiles et briques du 17 décembre 2020 dans toutes ses dispositions, et d'adapter son article 4 « Déroulé de l'audio ou la visioconférence » au vu de l'évolution des normes sanitaires applicables à la tenue de réunions (cf. art. 3 du présent avenant). Toutes les autres dispositions de l'accord du 17 décembre 2020 demeurent inchangées.

Article 3 | Modification de l'article 4 de l'accord sur le fonctionnement des réunions paritaires en lien avec l'épidémie de « Covid-19 » au sein de la branche des tuiles et briques du 17 décembre 2020

L'article 4 de l'accord sur le fonctionnement des réunions paritaires en lien avec l'épidémie de « Covid-19 » au sein de la branche des tuiles et briques du 17 décembre 2020 est modifié comme suit :

« Lorsque les réunions paritaires sont organisées en audio ou visioconférence, les partenaires sociaux s'engagent à ce que le dispositif technique mis en œuvre garantisse l'identification des participants (représentants des organisations syndicales et de l'organisation patronale) et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des échanges et éventuelles délibérations sous réserve des éventuelles difficultés techniques qui pourraient intervenir.

Le recours à l'audio ou la visioconférence ne fait pas obstacle à la tenue de suspensions de séance.

Le recours à l'audio ou la visioconférence ne fait pas obstacle à la tenue de réunions « mixtes » (en partie en audio ou visioconférence, en partie en présentiel) pour les partenaires sociaux qui peuvent se présenter physiquement (avec un maximum de deux [2] représentants en présentiel par délégation syndicale), sous réserve :

- d'en informer préalablement le service juridique de la FFTB qui examinera la faisabilité de la tenue d'une réunion en partie présentielle au regard de la technique et de la réglementation en vigueur (notamment en matière sanitaire), et
- qu'aucun représentant de la partie employeur autre que le président de la commission sociale ne soit présent physiquement à cette réunion. Dans l'hypothèse où un représentant de la partie employeur informe le service juridique de la FFTB de sa présence au moins trois (3) semaines avant la réunion, le service juridique prendra attache avec les membres de la délégation syndicale pour que cette dernière détermine les représentants syndicaux présents (avec au moins un représentant par organisation syndicale représentative dans la branche). Cette liste sera communiquée au service juridique de la FFTB au moins une (1) semaine avant la réunion.

Sous réserve du respect des dispositions de l'alinéa précédent, les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que les représentants des délégations syndicales qui

se présenteraient en présentiel à une réunion paritaire « mixte » (et sa préparatoire le cas échéant) se voient appliquer les dispositions des accords des 4 juin 2015 et 5 décembre 2017. »

Les autres stipulations de l'accord sur le fonctionnement des réunions paritaires en lien avec l'épidémie de « Covid-19 » au sein de la branche des tuiles et briques du 17 décembre 2020 demeurent inchangées.

Article 4 | Durée de l'avenant

L'accord sur le fonctionnement des réunions paritaires en lien avec l'épidémie de « Covid-19 » au sein de la branche des tuiles et briques du 17 décembre 2020, prorogé jusqu'au 30 septembre 2021, est prorogé tel qu'amendé pour une nouvelle durée de 3 mois. L'échéance de cet avenant n° 2 est fixée au 31 décembre 2021.

Article 5 | Adhésion

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent avenant toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

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 aux articles L. 2261-3, D. 2231-3 et D. 2231-8 du code du travail.

Article 6 | Révision

Le présent avenant pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires, dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 7 | Dépôt, notification et extension de l'avenant

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

En application des articles L. 2231-6 et L. 2231-8 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition qui court à compter de l'envoi de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives et demandera l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 16 septembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2021-45 du 20 novembre 2021

Conventions, avenants et accords

Pages

Exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et ruraux, CUMA (Saône-et-Loire) : avenant n° 145 du 21 mai 2021 relatif à la révision de l'ensemble des dispositions de l'accord collectif.....	37
---	-----------

Convention collective

IDCC : **9712** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES**

(Saône-et-Loire)

(1^{er} janvier 1977)

(Étendue par arrêté du 26 août 1977,

Journal officiel du 5 octobre 1977)

Avenant n° 145 du 21 mai 2021

relatif à la révision de l'ensemble des dispositions de l'accord collectif

NOR : AGRS2197086M

IDCC : 9712

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA de Saône-et-Loire ;

Fédération régionale des coopératives d'utilisation de matériel agricole FRCUMA de Bourgogne Franche-Comté,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire CFDT de Saône-et-Loire ;

Union départementale des syndicats FO de Saône-et-Loire,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Suite à l'entrée en vigueur au 1^{er} avril 2021 de la convention collective nationale production agricole/CUMA signée le 15 septembre 2020 et de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020, les partenaires sociaux se sont réunis afin de renégocier la convention collective du travail du 1^{er} janvier 1977 concernant les exploitations agricoles du département de Saône-et-Loire, devenue accord collectif autonome étendu au 1^{er} avril 2021.

Cet accord collectif fait l'objet du présent avenant de révision en date du 21 mai 2021 qui vise à supprimer ou modifier certaines anciennes dispositions et revoit, en conséquence, l'ensemble de l'architecture du texte concernant sa numérotation.

Par cet avenant, les partenaires sociaux ont souhaité simplifier la compréhension et l'articulation des dispositions applicables dans les relations de travail.

De plus, il est rappelé que la convention collective nationale production agricole/Cuma et la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 stipulent que les conventions collectives territoriales devenues accords collectifs autonomes au 1^{er} avril 2021 ne sont pas remises en cause, et que dans le cadre d'un dialogue social renforcé, ces accords collectifs font l'objet de négociations régulières répondant aux besoins exprimés par les partenaires sociaux.

En application des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, entre les représentants des organisations professionnelles signataires, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er} | Texte intégral de l'accord collectif révisé

Le titre de l'accord collectif est modifié comme suit :

« Accord collectif du 1^{er} janvier 1977 concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et ruraux, et Cuma du département de Saône-et-Loire »

Ci-après, le texte intégral du présent accord collectif dans sa nouvelle rédaction, qui se substitue entièrement aux dispositions précédemment existantes :

« Chapitre I^{er} Champ d'application

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

Le présent accord détermine les rapports entre les employeurs et les salariés de l'un et l'autre sexe, de tout âge et de toute nationalité, des exploitations qui sont définies ci-après :

- a) Les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage, de viticulture, de maraîchage, d'horticulture, de pépinières (d'ornement, fruitières, viticoles), d'arboriculture, d'aviculture, d'apiculture et les champignonnières, y compris les GAEC, et autres formes juridiques d'exploitation dont les groupements d'employeurs ;
- b) Les établissements de toute nature, dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production, ou structures d'accueil touristique, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration, telles que prévues à l'article D. 722-4 du code rural ;
- c) Les associations de service de remplacement ;
- d) Les entreprises de travaux agricoles et ruraux, les coopératives d'utilisation de matériel (CUMA) à caractère local dont l'activité est étroitement liée au cycle de production à l'exclusion des CUMA spécialisées à vocation départementale.

Le présent accord est applicable aux salariés des exploitations et entreprises dont le siège est situé sur le territoire du département de Saône et Loire, ainsi qu'aux salariés des établissements autonomes situés sur ce même territoire, bien que le siège de leur entreprise soit établi sur le territoire d'un autre département.

Dans la mesure où cet accord 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 2 | Modalités d'application

Le présent accord s'applique nonobstant toutes stipulations contenues dans les contrats individuels de travail ou les accords collectifs de travail conclus antérieurement à son entrée en vigueur, lorsque ces stipulations sont moins favorables pour les travailleurs que celles du présent accord.

En conséquence, le présent accord ne peut être cause pour aucun salarié, pour un travail équivalent, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération, y compris les primes de toute nature et tous les avantages en nature et en espèces acquis antérieurement.

Chapitre II Durée, révision et dénonciation de l'accord

Article 3 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Révision

La révision peut être engagée :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention a été conclue :
 - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes de ce texte ;
 - par une ou plusieurs organisations d'employeurs représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes de ce texte ;
- à l'issue du cycle électoral au cours duquel la convention a été conclue :
 - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ;
 - par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la convention.

La (ou les) organisation(s) demandant une révision de la convention en informe(nt) les autres organisations via le directeur de la DDETS (direction départementale de l'emploi et du travail et des solidarités). Le secrétariat de la commission mixte paritaire agricole de Saône-et-Loire, assuré par le service de l'administration du travail compétent, se charge des formalités de dépôt auprès de l'administration et du conseil de prud'hommes départemental.

La commission mixte paritaire agricole de Saône et Loire a alors 3 mois pour se réunir et définir la méthode et le calendrier des négociations.

Article 5 | Dénonciation

Sont habilitées à dénoncer le présent accord, les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes. La (ou les) organisation(s) dénonçant l'accord en informe(nt) les autres organisations via le directeur de la DDETS, par lettre recommandée.

Le secrétariat de la commission mixte paritaire agricole de Saône et Loire se charge des formalités de dépôt auprès de l'administration et du conseil de prud'hommes.

La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de 3 mois.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires ou adhérents employeurs ou des signataires ou adhérents salariés, la commission mixte paritaire agricole de Saône et Loire se réunit dans les trois mois qui suivent le début du préavis. À défaut de l'entrée en vigueur d'un nouvel accord, le présent accord cesse de produire ses effets au bout d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis. Il est fait application de l'article L. 2261-13 du code du travail.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes de l'accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application, dans les conditions définies à l'article L. 2261-11 du code du travail.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires ou adhérents employeurs ou des signataires ou adhérents salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur du présent accord entre les autres parties signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'accord continuent de produire leurs effets à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Chapitre III Procédure de conciliation

Article 6 | *Procédure de conciliation*

Les conflits collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise peuvent être soumis à la commission de conciliation, avec recours éventuel soit à la procédure d'arbitrage en application de l'article L. 2524-1 et suivants du code du travail si les deux parties en conviennent, soit à la procédure de médiation en application de l'article L. 2522-1 du code du travail.

La constitution et les modalités de fonctionnement de la commission de conciliation sont fixées suivant les mêmes conditions que celles visées pour la Commission d'interprétation visée à l'accord national CPPNI du 7 juin 2017.

Chapitre IV dispositions d'ordre général

Article 7 | *Médecine du travail*

Les dispositions relatives aux services de santé et sécurité au travail sont observées par tous les employeurs soumis au présent accord et conformément aux dispositions L. 717-1 et suivants du code rural.

Article 8 | *Retraite complémentaire*

Tous les salariés non bénéficiaires de la convention collective nationale du 2 avril 1952 visant les cadres agricoles, qui cotisent au régime des assurances sociales agricoles, sont affiliés au régime de retraite complémentaire Agrica – Groupe Agrica – service retraite complémentaire, 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08.

Chapitre V Primes

Article 9 | *Prime d'ancienneté*

Une prime d'ancienneté, calculée sur le salaire de base réel du salarié, correspondant à la durée normale de travail, y compris les heures supplémentaires, est fixée aux taux suivants :

- 2 % à partir de 3 ans ;
- 6 % à partir de 5 ans ;
- 8 % au-delà de 10 ans.

Les périodes visées ci-dessus s'entendent pour une durée d'emploi, continue ou non, dans la même exploitation.

Article 10 | *Prime de formation qualifiante*

Une prime de formation qualifiante, versée une seule fois, sera octroyée au salarié de l'entreprise ayant au moins 6 mois d'ancienneté au sein de celle-ci, lorsqu'au cours de son activité professionnelle, il aura acquis l'un des diplômes délivrés par le minis-

rière de l'agriculture ou un certificat de qualification professionnelle délivré par les partenaires sociaux à raison de quinze fois la valeur horaire brut du palier de l'emploi occupé par le salarié dans l'entreprise.

Chapitre VI Avantages en nature

Article 11 | Définitions

Les avantages en nature fournis à titre gratuit par l'employeur sont des éléments de rémunération qui doivent apparaître comme tels sur le bulletin de salaire à la ligne « salaire brut » pour servir de base au calcul des cotisations sociales, de la CSG et la CRDS. Ces sommes sont ensuite déduites du net à payer.

Les avantages en nature fournis à titre onéreux par l'employeur (c'est-à-dire moyennant une participation du salarié), sont évalués en appliquant un coefficient multiplicateur au taux du minimum garanti, lequel coefficient est fixé par la convention collective. Ils ne sont pas soumis à cotisations sociales et sont déduits du salaire net à payer.

Article 12 | Nourriture

La valeur journalière de la nourriture, fournie par l'employeur à son salarié, est fixée selon le barème légal.

Cette valeur est égale à 3 fois le taux horaire du minimum garanti prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail. Toutefois, pour les ouvriers et apprentis dont le salaire est basé sur le Smic, le montant de l'avantage en nature que constitue la nourriture est celui fixé par l'article D. 141-11, D. 3231-15 du code du travail.

Cette évaluation subit, sous réserve de l'application de dispositions plus favorables qui pourraient résulter des textes législatifs et réglementaire en vigueur, les abattements suivants :

- apprentis : 30 % ;
- salariés mineurs : 20 %.

Article 13 | Logement

Les différentes évaluations mensuelles du logement sont fixées par le code du travail par l'article D. 3231-15 du code du travail. Pour les apprentis et les salariés mineurs, les abattements sont les mêmes que ceux prévus à l'article 12.

■ Fourniture d'un logement à titre gratuit

Lorsque l'employeur fournit un logement à titre gratuit au salarié, cet avantage est évalué, soit forfaitairement pour le mois, selon le barème légal qui intègre les avantages accessoires (eau, gaz, électricité, chauffage, garage), soit en option selon la valeur locative. Il s'agit d'un élément qui vient se rajouter à la rémunération. Cette somme qui doit donc apparaître sur le bulletin de salaire, est soumise à cotisations sociales, CSG et CRDS.

■ Fourniture d'un logement à titre onéreux

Si l'employeur fournit ce logement à titre onéreux, il doit évaluer la valeur du logement fourni selon le barème ci-après.

Dans ce cas l'employeur devra alors payer le salaire net auquel est soustrait le montant en question.

Pour les salariés et apprentis dont le salaire est basé sur le Smic, le montant de l'avantage en nature que constitue le logement est celui fixé par l'article D. 3231-15 du code du travail, soit en application d'un coefficient 8 au minimum garanti pour l'évaluation mensuelle.

Pour les autres catégories professionnelles, le barème ci-après précise les coefficients multiplicateurs applicables au minimum garanti.

A. – Définitions

1° Chambres meublées

Chambres ordinaires – Coefficient 10.

2° Logements non meublés – 3 catégories

– 3^e catégorie : le logement type F1 (1 pièce + cuisine) – Coefficient 15 ;

– 2^e catégorie : le logement type F2 (2 pièces + cuisine) – Coefficient 25 ;

– 1^{re} catégorie : le logement type F3 (3 pièces et plus + cuisine) – Coefficient 35.

3° Hébergement collectif

Il est obligatoire de faire une déclaration d'hébergement collectif à l'autorité compétente, au plus tard le 30^e jour suivant l'affectation du local. La notion d'hébergement collectif suppose la présence de plusieurs personnes vivant en commun dans un même local, même de façon temporaire, que ce soit à titre gratuit ou non.

Hébergement collectif des travailleurs saisonniers : coefficient 11.

B. – État des lieux

Un état des lieux est fait en double exemplaire, sur papier libre, et remis à chacune des parties lors de l'entrée dans les lieux. Il détermine la catégorie de classement du logement en cause.

En tout état de cause les hébergements doivent répondre aux normes minimales fixée par la réglementation (articles R. 716-1 et suivant du code rural et de la pêche maritime).

Article 14 | *Avantages en natures vendangeurs*

Les avantages en natures des vendangeurs sont déterminés chaque année. Leur valeur est indexée à 160 % du Smic, et répartis comme suit :

Pourcentage par jour			
Nourriture	Petit-déjeuner : 17 %	Déjeuner : 46 %	Dîner : 22 %
Logement	15 %		

Article 15 | *Autres avantages en nature*

Tout autre avantage en nature fournis, à titre gratuit, au salarié par l'employeur est évalué de gré à gré, fait l'objet d'un accord écrit et doit figurer sur le bulletin de salaire.

Chapitre VII Paiement des salaires

Article 16 | *Rémunération mensuelle*

1° Tout salarié entrant dans le champ d'application du présent accord perçoit, une rémunération mensuelle au moins égale au minimum fixé par le paragraphe 3° ci-dessous.

2° Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas obligatoirement aux salariés saisonniers.

3° La rémunération mensuelle pour un horaire hebdomadaire de 35 heures se calculera, en multipliant la rémunération horaire par 151,67 heures conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation rendue applicable aux professions agricoles par la loi n° 88-1202 du 30 décembre 1988.

La rémunération garantie prévue ci-dessus est réduite à due concurrence lorsque, au cours du mois considéré, le salarié a effectué un nombre d'heures inférieur à celui correspondant à la durée légale du travail pour l'un des motifs suivants :

- suspension du contrat de travail, notamment par suite d'absence du salarié ou par suite de maladie, d'accident, de maternité ou d'adoption ;
- effet direct d'une cessation collective du travail.

Article 17 | *Frais de déplacement*

Lorsque le salarié utilise sa voiture personnelle pour les besoins de son activité professionnelle, l'entreprise lui alloue, au titre de cette utilisation, des indemnités forfaitaires kilométriques fixées en accord entre l'employeur et le salarié.

En cas de désaccord, le barème fiscal s'appliquera automatiquement.

Afin d'éviter que la responsabilité civile de l'entreprise puisse se trouver engagée du fait de l'utilisation professionnelle de la voiture personnelle du salarié, celui-ci s'engage à contracter auprès de sa compagnie une assurance auprès de sa responsabilité civile à l'égard des tiers et pour des besoins professionnels.

Le salarié aura droit au remboursement des frais de déplacement effectués par ordre, au service de l'entreprise. Ce remboursement sera effectué sur la base des dépenses effectivement exposées au vu des factures ou autres pièces justificatives.

Lorsque les dépenses sont importantes, les frais donneront lieu au versement d'avances, dont le montant sera fixé par l'entreprise.

Article 18 | *Travail de nuit*

A. – Recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique.

Le recours au travail de nuit doit obligatoirement être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique liées aux contraintes inhérentes à la production, climatiques, organisationnelles, saisonnières ou à l'approvisionnement et à la commercialisation quand ils constituent le prolongement de l'activité.

B. – Période de travail de nuit

Le travail de nuit s'entend des heures effectuées entre 21 heures et 6 heures, conformément à la réglementation en vigueur.

Lorsque l'entreprise a recours au travail de nuit de manière régulière, elle devra par accord d'entreprise ou d'établissement prévoir des mesures accompagnant sa mise en place et prenant en compte obligatoirement les axes suivants :

- l'amélioration des conditions de travail des salariés ;
- l'équilibre avec la vie personnelle et les responsabilités familiales ;
- l'égalité professionnelle entre femmes et hommes notamment par l'accès à la formation ;
- l'organisation des temps de pause ;
- la contrepartie sous forme de repos compensateur et, éventuellement, de compensation salariale.

C. – Travail effectué exceptionnellement la nuit

Les heures de travail effectués durant la période de nuit visée au B ci-dessus, bénéficient d'une majoration de 25 %. Cette contrepartie peut être prise sous forme de

repos compensateur ou le cas échéant sous forme de compensation salariale. Il s'agit de travail partiel de nuit ponctuel ou prolongeant exceptionnellement le travail de jour.

Cette majoration ne se cumule pas avec les dispositions relatives aux heures supplémentaires.

Article 19 | *Dispositions relatives au contrôle de la durée du travail*

L'employeur consigne chaque jour le nombre des heures de travail effectuées par chaque salarié, ou les heures de début et de fin de chacune de ses périodes de travail dans un registre ou document. Une copie de ce document doit être remise au salarié en même temps que son bulletin de salaire. Il sera émargé chaque mois par chaque salarié. Ce registre ou document doit notamment permettre la récapitulation des heures normales de travail effectuées, des variations de l'horaire normal, de l'accomplissement d'heures supplémentaires, du nombre total des heures de travail effectuées au cours de la période annuelle, du nombre de jours de congé pris dans l'année en distinguant les congés payés, le repos compensateur et, le cas échéant, les autres formes de congé.

Ce registre ou document doit être tenu à la disposition des agents chargés du contrôle de la réglementation du travail et des membres du comité social économique.

Il doit être conservé pendant 5 ans.

Le planning indicatif de modulation doit être affiché sur les panneaux réservés à cet effet.

Article 20 | *Repos hebdomadaire et dominical*

Chaque salarié a droit à un repos hebdomadaire qui est en principe donné le dimanche. Il peut toutefois être dérogé à ce principe conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Toutes les heures de travail du dimanche, effectuées par les salariés ayant une ancienneté continue d'un mois de travail, sont payées au taux normal majoré de 50 %.

Aménagement du repos hebdomadaire

En dehors des périodes de congés payés, les parties peuvent convenir, par écrit, que le repos hebdomadaire sera de 48 heures consécutives ou non au moins vingt-deux fois par an, et si possible deux fois par mois, cette mention figurant dans le contrat de travail.

Article 21 | *Absences*

Toute absence doit être exceptionnelle, elle doit être motivée ou autorisée.

Une absence peut être motivée par la maladie, l'accident dûment constaté survenu à l'intéressé, à son conjoint, à un enfant ou à un ascendant, ou par le décès d'un parent proche.

Dans ces hypothèses, le salarié qui, sauf cas de force majeure, n'a pas fait connaître, dans le délai de 48 heures, le motif de cette dernière pourra faire l'objet d'une procédure disciplinaire.

D'autre part, le salarié peut sur sa demande, formulée 48 heures à l'avance, être autorisé à s'absenter.

Chapitre VIII Congés

Article 22 | *Congé d'ancienneté*

La durée du congé annuel est majorée à raison :

- un jour de congé payé supplémentaire au-delà de 10 ans années de présence dans l'entreprise,
- un deuxième jour de congé payé supplémentaire au-delà de 15 années de présence dans l'entreprise

Cette disposition ne peut avoir pour effet de porter le congé annuel à plus de 32 jours ouvrables.

Article 23 | *Interdiction de travail*

Pendant la durée du congé annuel, fractionné ou non, tout travail rétribué est interdit au bénéficiaire dudit congé, sauf dans le cas d'un contrat vendanges conclu au titre des articles L. 718-4 et suivants du code rural, conformément aux articles D. 3141-1 et D. 3141-2 du code du travail.

Article 24 | *Jours fériés légaux*

Se référer à l'article 4.1 de l'accord national du 23 décembre 1981.

Le jour férié ne peut être compté parmi les jours ouvrables de congé lorsqu'il est chômé dans l'entreprise.

Les salariés travaillant à la tâche ou dans le cadre de contrat de travail intermittent bénéficient de dispositions spécifiques (Cf. article 30 « Contrat individuel de tâche-ron » du présent accord et l'article 9.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 pour le contrat de travail intermittent).

A. – Indemnisation du chômage du 1^{er} Mai

- le salarié mensualisé ne doit subir aucune diminution de son salaire mensuel ;
- le salarié à l'heure ou à la journée ou au rendement a droit à une indemnité égale au salaire perdu du fait du chômage de ce jour férié.

B. – Indemnisation du chômage d'un autre jour férié

Les salariés ont droit aux mêmes règles de calcul de l'indemnisation prévue pour le chômage du 1^{er} Mai.

Toutefois, cette indemnisation n'est accordée qu'au salarié présent le dernier jour de travail précédent le jour férié et le 1^{er} jour qui le suit, sauf autorisation d'absence (congé payé, pont, autre absence, etc.) préalablement accordée.

Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à un mois, lors de la survenance d'un jour férié chômé, les indemnités de jours fériés versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser, au total, 3 % du montant total du salaire payé.

Les heures indemnisées au titre du jour férié chômé ne sont pas prises en compte dans le calcul du nombre d'heures de travail effectif.

C. – Travail d'un jour férié

Si, exceptionnellement, un jour férié doit être travaillé, la rémunération du salarié sera la suivante :

- 1^{er} Mai :

Le salaire correspondant au travail effectué est doublé.

- autres jours fériés :

Le salaire correspondant au travail effectué sera majoré de 50 %.

Article 25 | *Congés exceptionnels. – Événements familiaux*

Des congés exceptionnels payés sont accordés aux salariés, dans les cas suivants :

Mariage ou pacte civil de solidarité du salarié	4 jours, portés à 5 jours après un an de présence continue dans l'entreprise
Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant adopté	3 jours
Mariage d'un enfant	1 jour, porté à 2 jours après un an de présence continue dans l'entreprise
Décès du père, de la mère	3 jours
Décès d'un enfant	7 jours
Décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité	4 jours
Décès du beau-père, belle-mère, frère, sœur, grand-père ou grand-mère	3 jours
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours

Ces jours de congés doivent être pris en continu, au moment de l'évènement en cause. Ils n'entraînent pas de réduction de rémunération et sont comptabilisés comme du travail effectif pour l'acquisition des droits à congés payés. En revanche, ils ne sont pas pris en compte dans le calcul des heures supplémentaires.

Il faut entendre par grands-parents, les grands-parents paternels et maternels directs au sens de loi.

Chapitre IX Rupture des contrats de travail

Article 26 | *Absence pour recherche d'emploi*

Pendant la période du préavis, les salariés embauchés à durée indéterminée ont le droit de s'absenter quatre jours, ou 8 demi-journées par mois afin de pouvoir rechercher un nouvel emploi. Ces journées sont prises pour la moitié au gré de l'employeur et pour moitié au gré du salarié.

Elles ne sont rémunérées qu'en cas de licenciement par l'employeur.

Chapitre X Santé et sécurité des salariés

Article 27 | *Obligations générales en matière de santé et sécurité*

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés, dans le respect des lois et règlement en vigueur.

Il procède de ce fait à une évaluation des risques professionnels qu'il doit transcrire dans un document unique et fournit gratuitement à ses salariés les équipements de protection individuelle et collective nécessaires. Il s'assure de leur conformité et de leur bonne utilisation.

L'employeur est notamment garant de la conformité des installations, appareils, machines, outils et équipements de travail mis à la disposition des salariés et s'assure de leur bonne utilisation.

Article 28 | *Mise à disposition de douche*

La mise à disposition de douche dédiée aux travailleurs peut être obligatoire, notamment dans le cas de l'utilisation de produits phytopharmaceutiques.

Article 29 | Situation de danger grave et imminent

Le salarié alerte immédiatement son employeur de toute situation de travail présentant un danger grave et imminent pour sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection ; il peut se retirer d'une telle situation sans perte de salaire et sans que l'employeur puisse le sanctionner.

Chapitre XI Dispositions particulières aux salariés travaillant en viticulture

Article 30 | Contrat à la tâche

Les conditions de travail et de rémunération des tâcherons sont régies par un contrat particulier signé entre l'employeur et l'employé.

Les conditions de travail et de rémunération des tâcherons sont régies par un contrat particulier signé entre l'employeur et l'employé :

Une notice explicative est jointe, à titre indicatif, en annexe B.

A. – Établissement du contrat de travail et mentions obligatoires

Le contrat de travail établi entre l'employeur et le salarié tâcheron est :

- soit à durée indéterminée ;
- soit à durée déterminée s'il répond aux cas prévus par la législation en vigueur (art. L. 1242-1 et suivants du code du travail).

Quelle que soit sa nature, le contrat est écrit et comporte notamment les mentions obligatoires suivantes :

- a) La superficie de vignes confiée à la tâche (sur la base cadastrale), le type de taille, la densité de plantation et la localisation ;
- b) Les travaux à effectuer ;
- c) Le nombre total d'heures de travail calculé sur des bases horaires qui ne peuvent être inférieures à celles indiquées dans les tableaux de travaux figurant au paragraphe 3 du présent article ;
- d) Les délais de réalisation des travaux ;
- e) Le taux horaire servant de base au calcul du salaire qui ne pourra être inférieur au minimum fixé au paragraphe 2 du présent article ;
- f) Les primes et indemnités s'y ajoutant :
 - indemnité de jours fériés (3 % sur totalité du salaire brut réel) ;
 - prime d'ancienneté (2 ou 6 % sur totalité du salaire brut réel + indemnité de jours fériés) ;
 - indemnité compensatrice de congés payés (10 % la 1^{re} année, 11 % la 2^e année sur le salaire brut réel + indemnité de jours fériés + prime d'ancienneté) ;
 - prime d'outillage, si le matériel n'est pas fourni par l'employeur ;
- g) La rémunération versée chaque mois ;
- h) L'interdiction de faire travailler, dans les vignes données à la tâche, des personnes non titulaires d'un contrat de travail et non déclarées par l'exploitant y compris les membres de la famille du tâcheron. Tout manquement de la part du salarié peut être considéré comme une faute pouvant entraîner une sanction allant jusqu'au licenciement.

B. – Rémunération

Le taux horaire servant de base au calcul du salaire forfaitaire est déterminé par référence à la grille de salaires de la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020.

Si les travaux comprennent la taille ou l'ébourgeonnage ou les réparations, l'emploi exercé par le salarié devra être valorisé au minimum à un degré 2 pour le critère technicité et au minimum à un degré 3 pour le critère autonomie. La pesée de l'ensemble des critères classants se fera au sein de chaque entreprise, selon son organisation propre, en respectant ces minimas.

Si les travaux ne comprennent pas la taille ou l'ébourgeonnage ou les réparations, l'emploi exercé par le salarié devra être valorisé au minimum à un degré 2 pour le critère technicité et au minimum à un degré 2 pour le critère autonomie. La pesée de l'ensemble des critères classants se fera au sein de chaque entreprise, selon son organisation propre, en respectant ces minima.

Le salarié perçoit chaque mois une rémunération brute correspondant aux travaux réalisés.

À cette rémunération, s'ajoutent les indemnités au titre des jours fériés chômés payés et au titre des congés payés, définies conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables.

C. – Temps forfaitaires à l'hectare

Les temps forfaitaires minima par hectare et les dispositions relatives à la fourniture de petit matériel par l'employeur, ou à la prime d'outillage s'y substituant, sont fixés ci-après (cf. annexe A du présent accord)

Travail à la tâche

Maconnais et Beaujolais

Nombre de pieds/ha (à titre d'information)	Aligoté, Saint-Véran, Mâcon Blanc	7 000
	Pouilly Fuissé	9 000 à 9 500
	Mâcon Rouge, Bourgogne	8 000
	Beaujolais	8 000 à 10 000

Base prise en vue de rechercher une unité : 1 ha = 8 000 pieds (à ramener au nombre de pieds réels)

Tâches	Blanc et rouge Guyot Simple	Blanc Arcure Simple	Blanc Arcure Double	Blanc et rouge Cordon Royat	Rouge Gobelet
Enlever les agrafes (à récupérer)	6 H	6 H	6 H	6 H	6 H
Enlever les agrafes et baisser les fils	10 H	10 H	10 H	10 H	
Tirer les ficelles					10 H
Dégravage (dégager les pieds)					30 H
Nettoyage base des pieds...					12 H
Prétaille manuelle seule		55 H	62 H		
Taille simple (taille uniquement sans tirer les sarments et sans prétaillage)	55 H	55 H	60 H	65 H	Tailler et brûler les sar- ments 100 H ou tailler sans sarments 80 H

Tâches	Blanc et rouge Guyot Simple	Blanc Arcure Simple	Blanc Arcure Double	Blanc et rouge Cordon Royat	Rouge Gobelet
Tirer les sarments	Avec curage	Sans curage	Sans curage	Sans curage	
Sans prétaillage manuel	60 H	60 H	60 H	60 H	
Avec prétaillage mécanique (tirer – brûler les sarments)	55 H			55 H	
Nettoyage des baguettes (vrilles et sarments)		30 H	50 H		

Tâches	Blanc et Rouge Guyot Simple	Blanc Arcure Simple	Blanc Arcure Double	Blanc et Rouge Cordon Royat	Rouge Gobelet
Entretien normal du palissage					
Piquets bois Changer les piquets, fils, tirants, pointes, crampillons	Temps réel				
Piquets métal Changer les piquets, fils, tirants, crochets	Temps réel				
Plier les baguettes et les attacher (couper les bas des baguettes)	20 H	35 H	45 H	10 H	
Baisser les fils de fer	4 H	4 H	4 H	4 H	
Émondage ou épannage des pieds	15 H	15 H	15 H	20 H	30 H
Ébourgeonnage	35 H				
Piochage sous le rang de vigne après labour	Temps réel	Temps réel	Temps réel	Temps réel	Temps réel
Désherbage à dos (hiver et été temps réel)					
Couper les courants ou mouchage		25 H	40 H		
Relevage des fils avec tension, pose des agrafes finition à la cisaille (bout + pointe)	40 H	45 H	45 H	40 H	20 H
Accolage – Liage					42 H
Écimage à la cisaille (1 ^{er} rognage manuel)	10 H	10 H	10 H	10 H	10 H
Rognages manuels complets pour la saison (3 rognages) ou cisailage	70 H	70 H	70 H	70 H	70 H
Sulfatage manuel	Temps réel	Temps réel	Temps réel	Temps réel	Temps réel
Remondage ou 2 ^e émondage	7 H	7 H	7 H	7 H	

Unité de mesure :	hectare
Définition :	10 000 pieds/ha – blanc ou rouge
Début du contrat de tâche :	1 ^{er} novembre

Tâches	Guyot	Cordon Royat
Enlever les agrafes	7 H	7 H
Taille avec nettoyage des pieds - Coupe des rejets avec une pioche		
Taille complète sans prétaillage y compris curage des baguettes Tailler, tirer, brûler les sarments ou les aligner pour broyage	160 H	170 H
Taille complète avec prétaillage Tailler – tirer – brûler les sarments ou les aligner pour broyage	150 H	125 H
Taille simple (y compris curage des baguettes et couper les vieilles baguettes en 2 fois. Taille uniquement sans tirer les sarments)	85 H	95 H
Tirer les sarments		
Sans prétaillage Tirer – brûler les sarments ou les aligner dans les rangs pour broyage	75 H	75 H
Avec prétaillage Tirer – brûler les sarments ou les aligner dans les rangs pour broyage	65 H	
Entretien normal du palissage		
Piquets bois Changer les piquets – fils – tirants – pointes – crampillons	25 H	25 H
Piquets métal Changer les piquets, fils – tirants – crochets	10 H	10 H
Plier les baguettes et les attacher		
Manuellement (petits-fils)	37 H	10 H
Ou		
Avec outillage (avec pince)	30 H	
Repiquage (sur décision annuelle de l'employeur – rémunération au pied)		
Avec tarière	Temps réel	Temps réel
Sans tarière (Y compris sevrage des pieds)		
Baisser les fils ranger sous les rangs	4 H	4 H
Ébourgeonnage des pieds		
Avec dédoublement des baguettes ou des cordons		
1 ^{er} passage	70 H	70 H
2 ^e passage	15 H	
ou		
Sans dédoublement des baguettes	45 H	45 H

Tâches	Guyot	Cordon Royat
Piochage sous le rang de vigne après labour	Temps réel	Temps réel
Désherbage à dos	Temps réel	Temps réel
Relevage des fils (avec tension – accolage – pose des agrafes)	65 H	65 H
Écimage à la cisaille	10 H	10 H

Travaux complémentaires = vendange au vert – temps réel.

Fourniture d'outillage ou prime

1° Fourniture de petit matériel par l'employeur

„Petit matériel manuel fourni par l'employeur, échangé après usure, et rendu en fin de contrat :

Pioche, masse, sécateur de taille et sécateur à démonter, baramine, marteau, pierre à aiguiser, pince, cisaille et scie à démonter.

Le matériel et l'équipement fournis seront listés et joints au contrat.

Il est rappelé que les équipements individuels de protection sont obligatoirement fournis ou pris en charge financièrement par l'employeur.

2° Prime d'outillage : si le matériel n'est pas fourni par l'employeur
(Autre que les équipements de protection individuelle et collective.)

76,22 €/ha la première années et 15,24 €/ha les années suivantes.

D. – Fixation de la durée du travail

La durée légale du travail étant fixée à 35 heures par semaine, le nombre annuel d'heures normales est de 1 600 heures par an auxquelles il faut ajouter 7 heures de travail au titre de la journée de solidarité.

Les travaux payés au temps réel doivent faire l'objet d'un décompte individuel au fur et à mesure.

E. – Maximum annuel de travail

Les limites maximales annuelles de la durée du travail sont, conformément aux dispositions réglementaires et conventionnelles en vigueur, fixées à :

1 940 heures et par exception à 2 000 heures pour les exploitations agricoles n'employant qu'un seul salarié.

F. – Autres dispositions

Hormis les dispositions spécifiques au travail à la tâche qui précèdent, le salarié tâcheron bénéficie des autres dispositions du présent accord (jours fériés chômés, garantie complémentaire maladie/accident, etc.) et l'employeur doit respecter toutes les dispositions légales et réglementaires régissant l'emploi salarié, notamment celles relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

Chapitre XII Prévoyance et santé

Article 31 | Prévoyance

Le régime de prévoyance sert à couvrir les risques liés à la maladie, l'accident, le décès et l'invalidité temporaire ou définitive.

Ce régime est issu d'un accord du 1^{er} septembre 2005 modifié et fait l'objet d'une annexe C "Prévoyance" au présent accord.

Article 32 | Couverture santé

La complémentaire santé est régie directement par les dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 « sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance ».

La répartition de la cotisation du socle minimum conventionnel obligatoire pour le salarié seul, est toutefois fixée comme suit :

- part employeur : 55 % ;
- part salarié : 45 %.

Chapitre XIII Dépôt et extension

Article 33 | Dépôt. Signature. Extension

Le présent accord a été déposé auprès des services de l'État compétents.

Les parties signataires ont demandé l'extension à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application. »

Article 2 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du trimestre civil suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, sauf pour les adhérents des organisations signataires du présent avenant, pour lesquels l'entrée en vigueur aura lieu à la date de signature de l'avenant.

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 départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS), ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une version sur support électronique est également communiquée à la DREETS du lieu de signature de l'avenant.

Les parties conviennent de solliciter l'extension du présent avenant.

Fait à Mâcon, le 21 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165210450-001121

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
